

BWI Nachhaltigkeitsbericht 2025

In Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Kontakt:

BWI GmbH

Auf dem Steinbüchel 22

53340 Meckenheim

Deutschland

Inhaltsverzeichnis und ESRS-Index

Vorwort der Geschäftsführung.....	6
1 ESRS 2 – Allgemeine Angaben.....	7
Grundlagen der Berichterstattung.....	7
Governance-Struktur und Verantwortlichkeiten.....	9
Nachhaltigkeitsstrategie und Geschäftsmodell.....	13
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA).....	17
ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell.....	17
ESRS 2 IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	17
2 ESRS E1 – Klimawandel (Climate Change).....	21
ESRS E1 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme.....	21
ESRS E1 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	21
ESRS E1 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung.....	23
ESRS E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz.....	23
ESRS E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien.....	27
ESRS E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel.....	29
ESRS E1-5: Energieverbrauch und Energiemix.....	32
ESRS E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3.....	34
ESRS E1-7: THG-Abbau und CO2-Gutschriften.....	37
ESRS E1-8: Interne CO2-Bepreisung.....	38
ESRS E1-9: Erwartete finanzielle Auswirkungen.....	39
Verknüpfung mit der Gesamtstrategie.....	40
3 ESRS E5: Kreislaufwirtschaft.....	41
ESRS E5-1: Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.....	41
E5-1: Strategien.....	41
E5-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	42

E5-2-19: Beschreibung der Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	42
ESRS E5-3: Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	43
E5-3-23: Beschreibung der Ziele.....	43
E5-3-24 / E5-3-25 / E5-3-26 / E5-2-27: Auswirkungen der Ziele.....	43
ESRS E5-4: Ressourcenzuflüsse.....	43
E5-4-30: Angabe der wesentlichen Ressourcenzuflüsse	44
E5-4-32: Methoden zur Berechnung der Daten	45
ESRS E5-5: Ressourcenabflüsse	46
E5-5-35: Beschreibung der wichtigsten Produkte und Materialien	46
E5-5-38: Zusammensetzung der Abfälle	46
E5-5-40: Hintergrundinformationen über die Methoden zur Berechnung der Daten.....	46
4 ESRS S1: Eigene Belegschaft	47
ESRS S1-SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	47
ESRS S1-1: Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft.....	49
S1-1-19: Strategien zum Management	49
S1-1-20: Achtung der Menschenrechte.....	50
S1-1-21: International anerkannte Instrumente.....	52
S1-1-22: Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit	52
S1-1-23: Verhütung von Arbeitsunfällen.....	52
S1-1-24: Diskriminierung, Chancengleichheit und Vielfalt	52
S1-1-24.(a): Spezifische Strategien	52
S1-1-24.(b): Diskriminierungsgründe	52
S1-1-24.(c): Inklusion und Fördermaßnahmen.....	53
S1-1-24.(d): Umsetzung durch Verfahren	53
ESRS S1-2: Verfahren zur Einbeziehung.....	53
S1-2-27: Einbeziehung der Sichtweisen	53
ESRS S1-3: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	54
S1-3-32: Beschwerdemechanismen.....	54

S1-3-33: Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen	55
ESRS S1-4: Ergreifung von Maßnahmen	55
S1-4-37: Zusammenfassende Beschreibung.....	55
S1-4-38: Maßnahmen zu wesentlichen Auswirkungen.....	56
S1-4-39: Verfahren zur Festlegung von Maßnahmen.....	57
S1-4-40: Umgang mit Risiken und Chancen.....	57
S1-4-41: Sicherstellung verantwortungsvoller Praktiken	57
S1-4-43: Zugewiesene Mittel.....	57
S1-4-AR 43: Maßnahmen zum ökologischen Wandel	58
ESRS S1-5: Ziele.....	58
S1-5-46: Zusammenfassende Beschreibung.....	58
S1-5-47: Verfahren zur Festlegung der Ziele	58
ESRS S1-6: Merkmale der Beschäftigten	59
S1-6-50: Beschäftigtenmerkmale.....	59
S1-6-52: Freiwillige Angaben	60
ESRS S1-9: Diversitätsparameter.....	61
S1-9-66: Diversitätsparameter.....	61
S1-9-AR 71: Definition oberste Führungsebene.....	61
ESRS S1-10: Angemessene Entlohnung.....	61
S1-10-69: Angemessene Entlohnung aller Beschäftigten.....	61
S1-10-70: Länder und Prozentsatz bei nicht angemessener Entlohnung.....	62
ESRS S1-16: Vergütungsparameter	63
S1-16-97: Vergütungsparameter	63
ESRS S1-17: Vorfälle und Beschwerden.....	64
S1-17-103: Vorfälle, Beschwerden und Auswirkungen.....	64
5 ESRS S4: Verbraucher und Endnutzer	68
S4-1-15.: Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	71
S4-2-20. (a)–(d): Allgemeine Verfahren für die Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern	72

S4-2-21.: Sichtweisen der Verbraucher und/oder Endnutzer	72
6 ESRS G1: Unternehmensführung.....	77
ESRS G1-1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur.....	77
G1-1-7: Strategien zur Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	77
G1-1-9: Begründung, Entwicklung, Förderung und Bewertung der Unternehmenskultur	78
G1-1-10: Strategien zu Aspekten der Unternehmenspolitik	79
ESRS G1-2: Management der Beziehungen zu Lieferanten.....	82
G1-2-14: Strategie zur Verhinderung von Zahlungsverzug	82
G1-2-15: Management der Lieferantenbeziehungen.....	82
G1-2-15.(a): Ansatz in Bezug auf Lieferantenbeziehungen.....	82
ESRS G1-3: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung.....	87
G1-3-18: Verfahren zur Korruptionsbekämpfung.....	87
G1-3-20 & G1-3-21: Kommunikation und Schulungen.....	89
ESRS G1-4: Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung.....	90
G1-4-22: Informationen über Vorfälle im Berichtszeitraum.....	90
G1-4-24.(a): Verurteilungen und Geldstrafen.....	90
ESRS G1-5: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten.....	90
G1-5-29.(a): Beaufsichtigung und Engagement	91
G1-5-29.(d): EU-Transparenzregister	91
G1-5-30: Ernennung von Mitgliedern der Leitungsorgane.....	92
ESRS G1-6: Zahlungspraktiken.....	92
G1-6-33: Zahlungspraktiken.....	92
7 Glossar wichtiger Begriffe.....	93
8 Schlusswort	96

Vorwort der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Stakeholder,

mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 legen wir einen umfassenden Bericht vor, der sich an den Anforderungen der ESRS orientiert. Dieser wurde auf freiwilliger Basis erstellt. Dieser Bericht markiert einen wichtigen Meilenstein für die BWI GmbH auf ihrem Weg zu mehr Transparenz und Verantwortung in Bezug auf Nachhaltigkeit.

Als IT-Systemhaus der Bundeswehr und als im Eigentum der Bundesrepublik stehenden Gesellschaft verstehen wir es als unsere Pflicht, eine Vorbildfunktion in Sachen Nachhaltigkeit einzunehmen. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir gegenüber unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden, der Gesellschaft und der Umwelt tragen.

Die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf einer umfassenden Analyse unserer Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Umwelt und Gesellschaft. Dabei haben wir sowohl internationale als auch nationale Rahmenwerke berücksichtigt, insbesondere die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung (17 Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen, den Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie branchenspezifische Standards wie die SASB-Standards für Software & IT-Services.

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für unser Unternehmen relevantesten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Als wesentlich eingestuft wurden die Themen Klimawandel (E1), Kreislaufwirtschaft (E5), Eigene Belegschaft (S1), Verbraucher und Endnutzer (S4) sowie Unternehmensführung (G1). Darüber hinaus haben wir in unserer Rolle als IT-Dienstleister das BWI-spezifische Thema „Design von IKT-Lösungen“ als wesentlich identifiziert.

Dieser Bericht gibt Ihnen einen umfassenden Einblick in unseren Beitrag zur Nachhaltigkeit, unsere Strategien und Maßnahmen sowie unsere Ziele für die Zukunft. Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten und freuen uns über Ihr Feedback.

Mit freundlichen Grüßen

Die Geschäftsführung der BWI GmbH

Dr. Bernhard Günther (CEO) | Katrin Hahn (CRO) | Dr. Christian Marwitz (CDO)

1 ESRS 2 – Allgemeine Angaben

Grundlagen der Berichterstattung

Die BWI GmbH legt mit diesem Dokument ihren ersten umfassenden Nachhaltigkeitsbericht nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vor. Dieser Bericht wurde auf individueller Basis erstellt und deckt sowohl die eigene Geschäftstätigkeit als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ab.

Berichtserstattende Einheit

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf individueller Basis erstellt und umfasst die BWI mit ihren Geschäftsaktivitäten in Deutschland.

Wertschöpfungskette

Als IT-Systemhaus der Bundeswehr umfasst die Wertschöpfungskette der BWI verschiedene Bereiche:

- Vorgelagerte Wertschöpfungskette: Lieferanten von Hardware, Software, IT-Komponenten und Dienstleistungen
- Eigene Geschäftstätigkeit: Entwicklung, Implementierung und Betrieb von IT-Lösungen für die Bundeswehr
- Nachgelagerte Wertschöpfungskette: Nutzung unserer IT-Lösungen durch die Bundeswehr und damit verbundene Auswirkungen

Schutz vertraulicher Informationen

Das Geschäft der BWI als IT-Dienstleister der Bundeswehr beinhaltet sicherheitsrelevante Anforderungen. Informationen, die geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen betreffen, sind daher in diesem Bericht nicht enthalten. Dies dient dem Schutz sicherheitsrelevanter Informationen sowie dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Ebenso wurde von der durch die EU-Mitgliedstaaten erlaubten Option Gebrauch gemacht, Informationen über bevorstehende Entwicklungen oder Angelegenheiten in Verhandlungen nicht offenzulegen, wenn dies die Position des Unternehmens erheblich beeinträchtigen könnte.

Zeitliche Definition

Die Definition der Zeithorizonte bleibt konsistent mit der Definition des Lageberichts. Bezüglich des Lageberichts werden diese Informationen entsprechend auch bei der Beschreibung von Verbindlichkeiten und Forderungen verwendet. Der Lagebericht selbst hat hinsichtlich des Prognosezeitraumes einen Zeithorizont von einem Jahr. Es können darüber hinaus auch längerfristige Zeiträume verwendet werden, wenn dies für die Darstellung des Unternehmens von Bedeutung ist.

- Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts ist definiert:
 - Kurzfristig: weniger als 1 Jahr
 - Mittelfristig: 1 bis 5 Jahre
 - Langfristig: mehr als 5 Jahre

Schätzungen und Unsicherheiten

Aufgrund fehlender Primärdaten, insbesondere in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, und fehlender produktbezogener Emissionsfaktoren wurde bei der Ermittlung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) auf Schätzungen zurückgegriffen. Emissionsfaktoren können nicht für jedes einzelne Produkt exakt bestimmt werden, daher wird mit einem Durchschnittswert in der vorgelagerten Wertschöpfungskette kalkuliert.

Die Erfassung erfolgt durch lieferantenspezifische Emissionsdaten ODER durch die Verwendung von durchschnittlichen Emissionsdaten der Branche für verschiedene Materialien in Kombination mit eingekauften Mengen und Gewichten. Vereinzelt Nachhaltigkeitsparameter, die anhand indirekter Quellen, wie Sektordurchschnittsdaten oder anderer Näherungswerte, geschätzt wurden, sind in den entsprechenden Kapiteln erläutert. Dies gilt auch für Parameter, die Messunsicherheiten unterliegen.

Da die Berechnungen der Scope-3-Emissionen (berichtet im Kapitel E1 Klimawandel unter Scope 3.1) zu einem großen Teil auf Modellen und Statistiken beruhen, sind diese mit einer hohen Unsicherheit belegt. Im Rahmen der Beschaffung ist geplant, Product Carbon Footprints (produktspezifische Klimabilanzen-/CO₂-Fußabdrücke) sowie dezidiert CO₂-Daten der Produkte anzufordern, um die Genauigkeit der Berechnungen künftig zu verbessern.

Erster Bericht und Vergleichbarkeit

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an dies ESRS-Standards. Ein Vergleich zu vorherigen Nachhaltigkeitsberichten ist daher nicht möglich. In den Vorjahren orientierte sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung der BWI am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Verwendung weiterer Rahmenwerke

Bei der Entwicklung der BWI-Nachhaltigkeitsstrategie wurden unterschiedliche internationale und nationale Rahmenwerke und ihre Zielbilder sowie Themenschwerpunkte mit einbezogen. Orientierungsgebend waren unter anderem:

- Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, insbesondere der SDG Compass, der die Ziele in den Business-Kontext übersetzt
- Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) und seine 20 Kriterien
- Der SASB-Standard für die Branche „Software & IT Services“

Die oben genannten Rahmenwerke wurden genutzt, um die Nachhaltigkeitsstrategie der BWI zu entwickeln und zu schärfen, wobei die ESRS die gewählte Grundlage für diesen Bericht bilden.

Governance-Struktur und Verantwortlichkeiten

Zusammensetzung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der BWI bestand zum Stichtag 31. Dezember 2025 aus drei Personen. Die BWI wird grundsätzlich durch zwei Mitglieder der Geschäftsführung gemeinsam oder durch ein Mitglied der Geschäftsführung gemeinsam mit einem Prokuristen vertreten (§ 5 Gesellschaftsvertrag). Zum Ende des Berichtsjahres hatten in der BWI insgesamt 14 Personen eine Prokura inne.

Die Mitglieder der Geschäftsführung wurden und werden im Wege eines transparenten Auswahlverfahrens mit dem Ziel der Auswahl von Personen gewonnen, die über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben als Mitglied der Geschäftsführung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und Empathie verfügen.

Diversität in der Geschäftsführung

Der Aufsichtsrat der BWI hat bei der Zusammensetzung der Geschäftsführung auf Diversität geachtet, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung gegebenenfalls bestehender gesetzlicher Quoten (gemäß § 36 GmbHG), bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzter interner Ziele zur Zusammensetzung einer gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter.

Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 26. November 2020 gilt für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates als auch der Geschäftsführung eine Frauenquote von 30 Prozent. Diese Zielvorgabe sollte für die Geschäftsführung bis zum 30. September 2022 erreicht werden und gilt bis zum 30. November 2025.

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 verfügte die BWI über zwei Geschäftsführer und über eine Geschäftsführerin. Die Frauenquote im Berichtsjahr beläuft sich somit auf 33,3 Prozent. Wie bereits im Vorjahr wurde das vorgegebene Ziel damit erreicht.

- Prozentualer Anteil der jeweiligen Geschlechter in der Geschäftsführung:
 - Männlich: 66,6 Prozent
 - Weiblich: 33,3 Prozent
 - Divers/Keine Angabe: 0 Prozent

Profile der Geschäftsführungsmitglieder

Alle Mitglieder der BWI-Geschäftsführung verfügen über langjährige Erfahrungen auf ihrem jeweiligen Fachgebiet sowie in Führungsfunktionen:

Dr. Bernhard Günther (CEO)

Dr. Bernhard Günther, Chief Executive Officer (CEO), trat am 1. Oktober 2025 als Geschäftsführer in die BWI ein. Der promovierte Volkswirt verfügt über langjährige Erfahrung in der strategischen Unternehmensführung sowie der Begleitung von Unternehmen in Transformationsphasen. Vor seinem Wechsel zur BWI hatte er bei dem finnischen Energieversorger Fortum die Funktion des Chief Transformation Officer und Head of IT für zentrale Transformationsprogramme inne. Zuvor war Dr. Günther Vorstandsmitglied der Unternehmen Innogy und RWE. Seit 2020 gehört er dem Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG an und ist darüber hinaus regelmäßig Gastdozent an der WHU – Otto Beisheim School of Management in Vallendar (Rheinland-Pfalz) – sowie an der Technischen Universität (TU) in Dortmund.

Katrin Hahn (CRO)

Katrin Hahn, Chief Resources Officer (CRO), ist seit 1. April 2020 Mitglied der Geschäftsführung der BWI. Die diplomierte Betriebswirtin leitete zuvor als Prokuristin den Bereich Corporate HR & Social Benefits bei der juwi AG, einem weltweit tätigen Projektentwicklungsunternehmen für erneuerbare Energien.

Beim Mannheimer Energieversorger MVV Energie AG sowie der Leipziger Managementberatung CONTAS hatte Frau Hahn verschiedene Funktionen im Personalbereich wahrgenommen und in beiden Funktionen profunde Erfahrungen in den Themenfeldern Change- und Transformationsmanagement sowie Strategie- und Organisationsentwicklung gewonnen.

Dr. Christian Marwitz (CDO)

Dr. Christian Marwitz, Chief Digital Officer (CDO), trat bereits unmittelbar nach Gründung der BWI in das Unternehmen ein. Der promovierte Wirtschaftswissenschaftler übernahm zunächst als beurlaubter Soldat, danach als Reserveoffizier, verschiedene Funktionen in der Fachgebiets- und Projektleitung innerhalb der Delivery-Organisation der BWI. Vor der Übernahme seiner Aufgabe als CDO ab dem 1. Juli 2023 leitete Dr. Marwitz den Bereich Shared Service Delivery (SSD). Aus seiner aktiven Zeit als Soldat verfügt er über profunde Kenntnisse der besonderen Bedürfnisse des BWI-Kunden Bundeswehr.

Zusammensetzung des Aufsichtsrates der BWI GmbH

- Gesamtanzahl der Mitglieder: 12
- Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: 6

Prozentualer Anteil der jeweiligen Geschlechter im Aufsichtsrat:

- Männlich: 66,6 Prozent
- Weiblich: 33,3 Prozent
- Divers/Keine Angabe: 0 Prozent

Aufgaben und Zuständigkeiten der Geschäftsführung

Der Aufsichtsrat der BWI regelt Aufgaben und Verantwortung der Geschäftsführung laut Geschäftsordnung für die Geschäftsführung (letzte Änderung am 30. März 2023) sowie im Geschäftsverteilungsplan (3. Juli 2023).

Die Geschäftsführung der BWI trägt die originäre Verantwortung für die Leitung der Gesellschaft und ist dabei an den Unternehmensgegenstand sowie den Unternehmenszweck gebunden. Alle Mitglieder der Geschäftsführung führen die Geschäfte der Gesellschaft verantwortlich nach den Gesetzen, dem Gesellschaftsvertrag, den Beschlüssen der Gesellschafterversammlung und nach denen des Aufsichtsrates. Sie wirken auf die unternehmensweite Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien hin. Die Geschäftsführung wendet bei ihrer Arbeit die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes an. Sie richtet ihr unternehmerisches Handeln am Public Corporate Governance Kodex (PCGK) in seiner jeweils geltenden Fassung aus.

Die Geschäftsführungsbefugnis der Mitglieder der Geschäftsführung erstreckt sich auf alle Handlungen, die der gewöhnliche Betrieb der Gesellschaft mit sich bringt. Für Geschäftsführungshandlungen, die darüber hinausgehen, bedarf es in jedem Einzelfall der vorherigen Zustimmung durch den Aufsichtsrat.

Die Mitglieder der Geschäftsführung tragen die Verantwortung für die Geschäftsführung. Ungeachtet dieser Gesamtverantwortung und der bedingten Verpflichtung zur gegenseitigen Unterrichtung und Kontrolle im 4-Augen-Prinzip sowie kollegialen Zusammenarbeit sind die einzelnen Mitglieder der Geschäftsführung für ihren jeweiligen, nach dem Geschäftsverteilungsplan zugewiesenen Geschäftsbereich zuständig und verantwortlich.

Der Vorsitzende der Geschäftsführung der BWI (Chief Executive Officer – CEO) ist in alle wesentlichen Entscheidungen der Geschäftsführung einzubeziehen. Er ist der Sprecher der Geschäftsführung gegenüber dem Aufsichtsrat und dessen Vorsitzenden. Ihm obliegt die sachliche Koordination, wenn mitteilungs- oder zustimmungspflichtige Vorfälle die Geschäftsbereiche verschiedener Geschäftsführer unmittelbar berühren.

Kontroll- und Risikomanagementsysteme

Die BWI verfügt über ein an der Risikolage der Gesellschaft ausgerichtetes Compliance-Management-System (inklusive Maßnahmen zur Korruptionsprävention), ein systematisches Risikomanagement sowie ein Risikofrühwarnsystem gemäß § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG).

Gemeinsam mit den Fachabteilungen Internes Kontrollsystem, Informationssicherheit, Datenschutz und Geheimschutz sowie Compliance sind die Kontroll- und Risikomanagementsysteme der BWI direkt dem CEO unterstellt. Sie sind darauf ausgerichtet, die Geschäftsführung regelmäßig und zeitnah über bedeutsame Risiken und deren Entwicklungen im Zeitverlauf und in systematischer Form zu informieren.

Die Ausgestaltung aller Kontrollsysteme in der BWI erfolgt gemäß anerkanntem unternehmensspezifischem Standard. Die Interne Revision der BWI verfügt als prozessunabhängige Überwachungsinstanz über eine direkte Berichtslinie an den CEO.

Die Schlüsselfunktionen der Kontrollsysteme umfassen:

- **Compliance:** Setzt die unternehmensweite Einhaltung von gesetzlichen Anforderungen und die Einhaltung von internen Regelungen durch.
- **Risikomanagement:** Setzt die unternehmensweit einheitliche Erfassung, Bewertung und Steuerung von Risiken durch.
- **Internes Kontrollsystem:** Setzt unternehmensweit das frühzeitige Erkennen und die angemessene Steuerung von Prozessrisiken durch.
- **Interne Revision:** Setzen die unternehmensweite Richtigkeit, Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit von internen Arbeitsprozessen durch und berichtet an die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat. Die Interne Revision wird als unabhängige Stelle unterhalten, um die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat bei seiner Arbeit zu unterstützen.

Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichtsrats

Die Aufgaben und Zuständigkeiten des Aufsichtsrats der BWI regelt der Gesellschaftsvertrag sowie die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat (GO AR; zuletzt geändert am 19. Mai 2024).

Der Aufsichtsrat wacht über die Entscheidungen der Geschäftsführungen nach den Gesichtspunkten der Rechtmäßigkeit, der Ordnungsmäßigkeit sowie der Wirtschaftlichkeit. Dazu wird der Aufsichtsrat in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung mit eingebunden.

Die Geschäftsführung informiert den Aufsichtsrat über Ereignisse und Geschäftsvorfälle, die für die Lage und die Entwicklung der Gesellschaft von besonderer Bedeutung sind. Der Aufsichtsrat wird durch die Geschäftsführung entsprechend den geltenden Regelungen gemäß Public Corporate Governance Kodex (PCGK) regelmäßig über den Verlauf der Geschäftsentwicklung, die beabsichtigte Geschäftspolitik, über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie über die Risikolage unterrichtet.

Gemeinsam werden grundlegende Angelegenheiten in den regelmäßig stattfindenden Aufsichtsratssitzungen besprochen und der Aufsichtsrat berät die Geschäftsführung regelmäßig unter den Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit bei der Führung der Geschäfte.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der BWI koordiniert die Arbeiten des Aufsichtsrats und leitet dessen Sitzungen. Er hält regelmäßigen Kontakt mit der Geschäftsführung. Gemeinsam mit dem Aufsichtsrat wird über die Strategie, die Geschäftsentwicklung und die Risikolage beraten.

Über grundsätzliche und wichtige Angelegenheiten wird der Vorsitzende des Aufsichtsrats der BWI gemäß § 6 Absatz 2 GO AR unverzüglich durch die Geschäftsführung informiert. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats obliegt es, die Aufsichtsratsmitglieder zu unterrichten.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Im Berichtsjahr 2025 verfügte der Aufsichtsrat über zwei Ausschüsse:

Vermittlungs- und Personalausschuss

Zum einen war dies der gemäß § 27 Absatz 3 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) vorgeschriebene Vermittlungsausschuss, der zugleich als Personalausschuss für die Vorbereitungen von Personalangelegenheiten der Geschäftsführung zuständig ist.

Prüfungsausschuss

Zum anderen bestand ein Prüfungsausschuss, für den mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 26. August 2021 eine Geschäftsordnung verabschiedet wurde. Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses sowie der Wirksamkeit des Internen Kontroll-, des Risikomanagement- und des Internen Revisionssystems.

Einen weiteren Aufgabenschwerpunkt bildet die Abschlussprüfung – hier insbesondere der Auswahl und die damit verbundene erforderliche Unabhängigkeit des Abschlussprüfers –, die Empfehlung an den Aufsichtsrat zur Erteilung des Prüfungsauftrages an den Abschlussprüfer sowie zur Festlegung von Prüfungsschwerpunkten, Zusatzleistungen und Vereinbarung des Honorars. Dem Prüfungsausschuss steht ein direktes Auskunftsrecht zu und er wird laufend durch die zuständigen Fachbereiche in die relevanten Prozesse eingebunden.

Nachhaltigkeitsstrategie und Geschäftsmodell

Geschäftsmodell der BWI

Die BWI GmbH ist das IT-Systemhaus der Bundeswehr und einer der größten IT-Dienstleister Deutschlands. Als öffentliches Unternehmen trägt die BWI eine besondere Verantwortung gegenüber Gesellschaft, Umwelt und den eigenen Mitarbeitenden. Das Geschäftsmodell basiert auf der Entwicklung, Implementierung und dem Betrieb umfassender IT-Lösungen für die Bundeswehr.

Die Kerngeschäftsfelder der BWI umfassen:

- Bereitstellung und Betrieb von IT-Infrastruktur und -Systemen für die Bundeswehr
- Entwicklung maßgeschneiderter Software-Lösungen für militärische und administrative Zwecke
- Cybersecurity und Informationssicherheit
- Cloud-Services und Digitalisierungslösungen
- IT-Beratung und Projektmanagement

Die Entwicklung der BWI-Nachhaltigkeitsstrategie

Die strategische Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit in der BWI liegt beim Bereich „CEO Executive Staff“ (CEO ES).

Das Nachhaltigkeitsmanagement verantwortet die langfristige Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, steuert und koordiniert die Maßnahmen-Roadmap und initiiert sowie professionalisiert notwendige Prozesse für die Operationalisierung. Es ist die zentrale Ansprechperson nach innen und außen für jegliche Nachhaltigkeitsthemen der BWI. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist zugleich verantwortlich für die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Bei der Entwicklung der BWI-Nachhaltigkeitsstrategie wurden unterschiedliche internationale und nationale Rahmenwerke deren Zielbilder sowie Themenschwerpunkte mit einbezogen. Orientierungsgebend waren unter anderem:

- Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, insbesondere der SDG Compass, ein Leitfaden, der erläutert, wie die SDGs sich auf unternehmerisches Handeln auswirken
- Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex mit seinen 20 Kriterien
- Der SASB-Standard für die Branche „Software & IT Service“

Die Nachhaltigkeitsstrategie der BWI beschreibt auf Basis strategischer Analysen und gesetzlicher Vorgaben – insbesondere den Anforderungen der europäischen Nachhaltigkeitsberichtspflicht (CSRD – Corporate Sustainability Directive) – den Leitsatz und das Verständnis von Nachhaltigkeit in der BWI. Das umfasst den regulatorischen Kontext, die Methode und das Ergebnis der inhaltlichen Schwerpunkte und wesentlichen Unternehmensgrundsätze sowie Governance und Operationalisierung. Auf diese Weise leistet die Nachhaltigkeitsstrategie einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der BWI und bietet Orientierung für alle Mitarbeitenden.

Zusammenfassung der Nachhaltigkeitsstrategie

Mit dem Beschluss zur Umsetzung des Pariser Abkommens in Form des European Green Deal von 2019 auf EU-Ebene wurde das Thema Nachhaltigkeit als richtungsweisend für Politik und Wirtschaft fixiert. Das Thema Nachhaltigkeit ist daher heute – auch im unternehmerischen Kontext – gewichtiger denn je. Ressourcenknappheit, Umweltverschmutzung und soziale Ungleichheit sind Gründe für Katastrophen und Konflikte. Daher sind die Folgen nicht nachhaltigen Handelns für jeden spürbar und bereits heute ein relevanter Trigger für soziale Spannungen, Unruhen und Missständen. Schon seit 2002 ist daher nachhaltige Entwicklung ein zentraler Bestandteil der politischen Agenda der deutschen Bundesregierung. Dies wird durch die kontinuierliche Fortschreibung der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie, die auf den drei Säulen Ökonomie, Ökologie und Soziales basiert, unterstrichen. Seit 2016 orientiert sie sich zudem an den 17 globalen Zielen der nachhaltigen Entwicklungen (SDG 2). Das Ziel ist, zukünftigen Generationen die Perspektive auf ein würdevolles Leben zu geben. Wie alle anderen Ministerien Deutschlands ist das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) angehalten, zu diesem Ziel beizutragen, und veröffentlicht bereits seit einigen Jahren einen Nachhaltigkeitsbericht.

Dies bedeutet für die BWI, als Inhouse-Gesellschaft des BMVgs, dass sie einen Beitrag zu den Zielen ihres Gesellschafters zu leisten hat und sich nach diesem richtet. Ferner fällt die BWI aufgrund ihres Status und ihrer Größe ab dem Geschäftsjahr 2028 unter die Regularien der CSRD und muss damit auch die europäischen Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfüllen.

Eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie ermöglicht es der BWI, nicht nur ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern, sondern zu einer stabileren Welt beizutragen. Dies zählt auch auf die Nachhaltigkeitsziele ihres Gesellschafters (BMVg) ein. Indem die BWI ihre Geschäftspraktiken an ökologischen und sozialen Kriterien ausrichtet, leistet sie einen Beitrag zur Bewältigung nationaler und globaler Herausforderungen wie beispielsweise dem Klimawandel und der Sicherung lebenswichtiger Ressourcen.

Die BWI hat folgendes Verständnis von Nachhaltigkeit:

- Nachhaltigkeit bedeutet Zukunftsfähigkeit. Das heißt: Nur wenn wir vielfältige Wechselwirkungen mit Umwelt und Gesellschaft wirksam managen, können wir langfristig erfolgreich sein.
- Wir sind uns unserer Verantwortung bei allen Geschäftstätigkeiten entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette bewusst. Nachhaltigkeit ist dabei wichtige Voraussetzung, um langfristige Leistungserbringung resilient sicherstellen zu können.
- Nachhaltigkeit ist eine Reise, bei der es kein 100% Ziel gibt. Wir bauen auf realistische Ziele und eine kontinuierliche Erhöhung des Reifegrades.

Unser Leitsatz lautet:

*Nachhaltigkeit ist gleichbedeutend mit Zukunftsfähigkeit.
Wir schaffen durch Nachhaltigkeit einen langfristigen Mehrwert – insbesondere für die BWI und ihre Mitarbeitenden, aber auch für ihre Kunden, die Gesellschaft und die Umwelt.*

Die BWI schlägt einen systematischen Weg ein, um langfristigen Mehrwert zu schaffen. Mit der Überzeugung, dass durch eine noch stärkere Verdrahtung mit den wichtigsten Stakeholdern (insbesondere Kunden, Mitarbeitende, Partner) eine robuste, zukunftsfähige Aufstellung erreicht werden kann.

Dieser Fokus auf die Stakeholder wird auch von der etablierten Methodik der Wesentlichkeitsanalyse aufgegriffen. Unter Einbeziehung der zentralen Stakeholder werden im Rahmen dieser Methodik die wesentlichen Themen für Unternehmen abgeleitet.

Die BWI-Prinzipien der Zusammenarbeit

Um die strategische Zielsetzung erfolgreich zu verfolgen, wurden sieben Prinzipien der Zusammenarbeit in der BWI definiert. Dabei geht es darum, Werte weiterzutragen, die die BWI in der Vergangenheit stark gemacht haben und weiterhin ausmachen:

- Vorleben: Sei in jeder Situation ein Vorbild.
- Kundenfokus: Fokussiere dich auf das Wesentliche und habe die Bedürfnisse deiner Kunden im Auge
- Feedback: Sprich gute wie schlechte Leistungen aktiv an, gib konstruktives Feedback und fordere dieses aktiv ein.
- Zusammenhalt: Mache aus „ich, alleine, meins“ ein „wir, zusammen, unser“.
- Befähigung: Befähige Menschen, eigenständig und selbstwirksam zu arbeiten.
- Vielfalt: Nutze bei der Bewältigung deiner Aufgaben aktiv die Kompetenzen und Perspektiven deiner Kollegen.
- Wertschätzung: Höre zu, kommuniziere aufrichtig und transparent und pflege einen anerkennenden Umgang mit deinen Gesprächspartnern.

Diese Handlungsprinzipien sind die Leitplanken für den Umgang miteinander in der BWI – sowohl unter den Mitarbeitenden als auch mit den Kunden. Sie stellen die Säulen der BWI-Verhaltensgrundsätze dar, mit denen das Unternehmen ein gemeinsames Verständnis für seine Kultur schafft.

Führungsverständnis

Das Führungsverständnis der BWI drückt sich in folgenden Leitsätzen aus:

Wir als Führungskräfte...

- ...übernehmen die Verantwortung für unseren Verantwortungsbereich, entscheiden und delegieren nachvollziehbar und zum richtigen Zeitpunkt
- ...passen unseren Führungsstil situativ und verantwortungsvoll auf Kontext(e) und Person(en) an
- ...fördern in den Rollen „Mentor“ & „Coach“ in unserem Verantwortungsbereich Selbstorganisation, Entwicklung & Resilienz
- ...sind uns in unserer Vorbildfunktion unserer eigenen Wirkung bewusst und legen besonderen Wert auf Authentizität und Integrität
- ...begeistern in Veränderungsprozessen unsere Mitarbeitenden für neue Wege und bieten die erforderliche Stabilität

- ...verstehen unseren Verantwortungsbereich als eine lernende Organisation, leben, fordern und fördern kontinuierliches Lernen – auch aus Fehlern.

Definition von nachhaltigem Verhalten in der BWI

Gemäß dem BWI-Verhaltenskodex gilt: Nur in einer funktionierenden Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft kann die BWI ihren Auftrag erfüllen. Daher sind bei Entscheidungen alle inner- und außerbetrieblichen Folgen zu berücksichtigen. Die BWI gestaltet eine faire Gesellschaft mit. Die Freiheit, Würde und Gleichheit aller Menschen zu gewährleisten, ist Teil der rechtlichen Pflicht der BWI als Unternehmen.

Konkret bedeutet dies:

- Förderung guter Arbeitsbedingungen und Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz
- Einsatz für Chancengleichheit und Vielfalt
- Null Toleranz für Diskriminierung, Korruption, Kinder- und Zwangsarbeit
- Zusammenarbeit ausschließlich mit Lieferanten und Partnern, die sich nach diesen Grundsätzen richten

Schulung und Sensibilisierung

Der Aufsichtsrat der BWI wurde 2024 im Rahmen zweier mehrstündiger Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit geschult. Diese Schulungen fokussierten sich zunächst auf die Risiken und Chancen von Nachhaltigkeit allgemein sowie auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Im Rahmen regelmäßiger Meetings der Geschäftsführung sowie des Executive Council – das Top-Management Board unterhalb der Geschäftsführung – wird bei Bedarf über zentrale Nachhaltigkeitsthemen berichtet, um die Führungskräfte der BWI zu befähigen, als Multiplikatoren für Nachhaltigkeit innerhalb und außerhalb der BWI zu agieren.

Im Jahr 2024 wurden die Führungskräfte beispielsweise in Bezug auf die CSRD-Berichtspflicht umfassend informiert und geschult, damit sie die notwendigen Rahmenbedingungen im Sinne der Berichtsanforderungen unterstützen. Im Jahr 2025 wurde eine umfassende Schulung für alle Mitarbeitenden zur CSRD und dem erweiterten regulatorischen Umfeld entwickelt und in der BWI-Lernwelt, der digitalen zentralen Lern- und Weiterbildungsplattform, den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Übergeordnete Strategien und Richtlinien

Folgende übergeordnete Strategien und Richtlinien bilden den Rahmen für nachhaltiges Handeln in der BWI:

- BWI-Verhaltenskodex
- Beschaffungsrichtlinie
- Compliance-Management-System-Richtlinie
- Anti-Korruptions-Richtlinie
- Gesamtbetriebsvereinbarung „Compliance Management“
- Reiserichtlinie
- Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechtsstrategie der BWI

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DWA)

ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

ESRS 2 IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wesentliche Themen entlang der Wertschöpfungskette bilden die Berichtsschwerpunkte und definieren die Berichtsgrenzen. Bei der Identifizierung, Priorisierung und Validierung wesentlicher nachhaltigkeitsbezogener Themen folgt die BWI dem Prinzip der „Doppelten Wesentlichkeit“. Im Zentrum der Bestimmung der „Doppelten Wesentlichkeit“ steht die Reflexion über die Auswirkungen, die das Geschäftsmodell und entsprechende Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette der BWI auf Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte (Inside-out-Perspektive) und umgekehrt die Auswirkungen, die diese Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte auf die Geschäftsentwicklung der BWI (Outside-in-Perspektive) haben.

Daher bedarf es zu Beginn der Bestimmung der „Doppelten Wesentlichkeit“ eines Verständnisses für das Geschäftsmodell – inklusive der dazugehörigen Unternehmensstrategie – sowie für das Wirkungspotenzial nachhaltiger Entwicklung.

Prozess

Im Geschäftsjahr 2024 hat die BWI eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse erstmalig entsprechend den Vorgaben der ESRS durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse bestimmt die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens, abgeleitet aus identifizierten wesentlichen potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Im Geschäftsjahr 2025 ist ein Review der Ergebnisse der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgt. Die Planung sieht vor, diese Analyse jährlich zu aktualisieren.

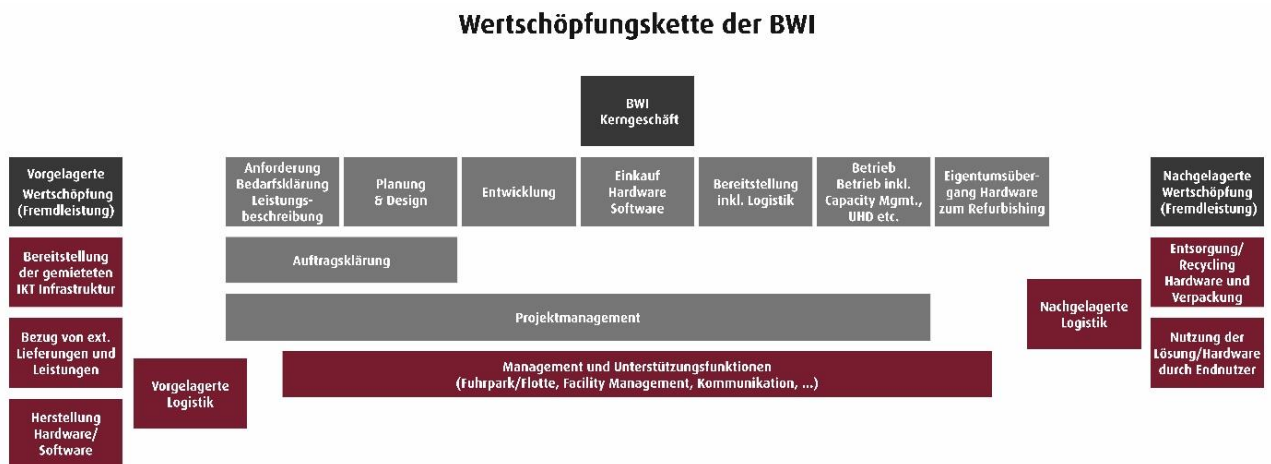
Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in drei Phasen durchgeführt:

1. Vorbereitende Phase (inkl. „Scoping“)

In dieser Phase wurden die relevanten Unternehmensanalysen durchgeführt, um die Besonderheiten des Geschäftsmodells, der Wertschöpfungskette und Stakeholder-Landschaft der BWI in die Bestimmung der „Doppelten Wesentlichkeit“ einfließen zu lassen.

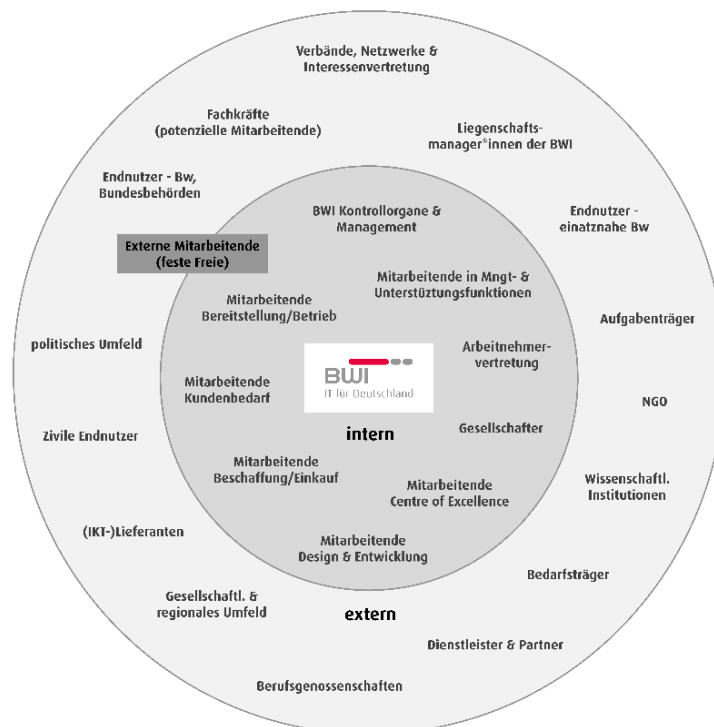
Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfung der BWI besteht im Kerngeschäft aus den Eigenleistungen der BWI als Serviceprovider, Innovator, Integrator und Spezialanbieter sowie unterschiedlicher Fremdleistungen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfung (s. auch Abbildung):



Die Stakeholder-Landschaft

Bei der BWI werden Stakeholder gemäß ISO 9001 gleichbedeutend mit einer „interessierten Partei“ als „eine Person, Gruppe oder Organisation, die eine Entscheidung oder Tätigkeit beeinflusst, davon beeinflusst sein oder sich davon beeinflusst fühlen kann“ definiert. Als Bundesunternehmen verfügt die BWI über eine Vielzahl von Stakeholdergruppen, die in der folgenden visuellen Darstellung erfasst sind:



Die Stakeholder-Analyse mit Fokus auf Relevanz für Nachhaltigkeit (gemäß ESRS-Kriterien) hat für den weiteren Prozess wichtige Ergebnisse/Erkenntnisse geliefert, welche Stakeholder-Perspektiven und -anliegen im ersten Schritt intern und im zweiten Schritt extern zu berücksichtigen sind. Dies schaffte die notwendige Belastbarkeit für den Prozess zur Bestimmung der „Doppelten Wesentlichkeit“.

2. Bestimmung der „Doppelten Wesentlichkeit“ gemäß CSRD/ESRS

In dieser Phase wurde die Bewertungsbasis geschaffen – indem sogenannte Impacts, Risks und Opportunities (kurz: IRO) erfasst wurden – um sie nachfolgend gemäß Impact- und Financial Materiality sowie vorgegebener Kriterien zu bewerten und daraus die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte abzuleiten. Unter den IROs versteht man übersetzt Auswirkungen (Impacts), Risiken (Risks) und Chancen (Opportunities).

Identifizierung unternehmensspezifischer Themen

Die europäischen Berichtsstandards – ESRS – geben bereits eine Liste von relevanten Nachhaltigkeitsthemen und -aspekten vor, die es durch etwaige unternehmensspezifische Themen zu ergänzen galt.

Um für die Bestimmung „doppelter Wesentlichkeit“ auch BWI-unternehmensspezifische Themen inkl. entsprechender Impacts, Risks und Opportunities (IROs) zu berücksichtigen, wurden im Rahmen eines „Desk-Research“ insgesamt 53 relevante Quellen auf unternehmensspezifische Themen recherchiert und untersucht. Nachdem alle dort enthaltenen Themen erfasst und zusammengetragen wurden, konnten unter Berücksichtigung von Relevanz (Beinhalten möglicher Auswirkungen, Chancen und Risiken für die BWI) und Häufigkeit des Auftretens, übergeordnete und relevante unternehmensspezifische Themen identifiziert werden.

Die unternehmensspezifischen Themen wurden im anschließenden IRO-Assessment zu den – durch die ESRS vorgegebenen Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte – ergänzt.

Definition IRO-Assessment

Zur Bestimmung der „Doppelten Wesentlichkeit“ wurden entlang der gesamten Wertschöpfungskette (inkl. vor- und nachgelagerte Stufen) tatsächliche und potenzielle/mögliche sowie negative und positive Auswirkungen („Impact“) genauso wie Risiken und Chancen („Risks and Opportunities“) identifiziert.

Die Bewertung wurde unter Einbeziehung relevanter interner Stakeholder (BWI Experten) durchgeführt. Dabei wurden sowohl die Auswirkungen der BWI auf Nachhaltigkeitsthemen (Impact Materiality) als auch die finanziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die BWI (Financial Materiality) bewertet.

3. Validierung

In dieser Phase wurden die im Rahmen der „Doppelten Wesentlichkeit“ bestimmten, wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und -aspekte durch ausgewählte Vertreter validiert, um ihre Perspektive zu berücksichtigen.

Nach Durchführung des IRO-Assessments wurden die identifizierten Impacts sowie nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen aufbereitet. In einem Meeting wurden die Ergebnisse des IRO-Assessments mit Vertretern der BWI, der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der externen Beratung stichpunktartig besprochen und als adäquate Bewertungsbasis für die Bestimmung der „Doppelten Wesentlichkeit“ erachtet.

Ergebniserläuterung

Insgesamt wurden 171 potenzielle oder bereits existierende positive und negative Auswirkungen („Impacts“) erfasst und durch die BWI-Experten vorerst validiert.

Die Auswirkungen der folgenden Themen wurden am höchsten bewertet und somit als wesentlich eingestuft:

E 1 – Klimawandel

E 5 – Kreislaufwirtschaft

S – 1 Eigene Belegschaft

S 4 – Verbraucher und Endnutzer

G 1 – Unternehmensführung

Darüber hinaus wurde das BWI-spezifische Thema „Design von Informations- und Kommunikationslösungen -IKT“ als wesentlich identifiziert.

Zu folgenden Unter- und Unter-Unter-Themen konnten keinerlei Auswirkungen („Impacts“) im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten oder -beziehungen entlang der BWI Wertschöpfungskette identifiziert werden:

E 2 – „Umweltverschmutzung“

E 3 – „Wasser- und Meeresressourcen“

E 4 – „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“

S 2 – „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“

S 3 – „Betroffene Gemeinschaften“.

Bei der Betrachtung der identifizierten Risiken und Chancen sowie dem Abgleich der Bewertungslogiken von BWI Risikomanagement Financial Materiality gemäß CSRD konnten zentrale Ergebnisse und Festlegungen abgeleitet werden. In Summe wurden 20 Risiken und zwei Chancen im „Desk Research“ sowie durch die BWI Expertengruppe „Financial Materiality“ identifiziert.

Die Ergebnisse der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in einer Liste im Anhang aufgelistet. Informationen zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen pro ESRS-Themenstandard erläutern wir im jeweiligen Kapitel dieser Nachhaltigkeitserklärung.

2 ESRS E1 – Klimawandel (Climate Change)

Wesentlichkeitsbewertung

Als IT-Dienstleister mit rd. 8.000 Mitarbeitern und umfangreicher IT-Infrastruktur trägt die BWI GmbH durch ihre Geschäftstätigkeit zur globalen Klimaerwärmung bei. Die Themen rund um den Klimawandel wurden daher in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft, insbesondere in den Bereichen:

- Klimawandel und Klimaschutz
- Energie

ESRS E1 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über die Einbeziehung seiner nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme anzugeben.

E1-GOV-3-13: Klimabezogene Vergütung

Status:

Aktuell fließen keine klimabezogenen Überlegungen in die Vergütung der Mitglieder von Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorganen ein.

KPIs:

Die Kennzahl wird noch nicht systematisch erfasst.

Erläuterung:

Die BWI hat bislang keine klimabezogenen Kriterien in die Vergütungsstrukturen der Führungsebene integriert. Eine mögliche Einführung klimabezogener Leistungsindikatoren in Anreizsysteme wird im Rahmen der Weiterentwicklung des Klimamanagementsystems evaluiert.

ESRS E1 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Anforderung

Das Unternehmen hat wesentliche klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen und deren Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell anzugeben.

E1-SBM-3-18: Wesentliche klimabezogene Risiken

Status:

Die betreffenden Datenpunkte befinden sich aktuell in Ausarbeitung. Eine Offenlegung erfolgt, sobald die Klimarisikoanalyse finalisiert und intern abgestimmt ist.

Die BWI befindet sich derzeit in der Erstellung ihrer ersten umfassenden Klimarisiko- und Resilienzbewertung gemäß den Anforderungen der ESRS E1. Die Analyse wird physische und transitorische Klimarisiken entlang der Wertschöpfungskette bewerten und als Grundlage für die Ableitung geeigneter Anpassungs- und Minderungsmaßnahmen dienen.

Für jedes wesentliche klimabezogene Risiko ist zu erläutern, ob es sich um ein physisches Risiko handelt (akut oder chronisch) oder ob es sich um ein Übergangsrisiko handelt (politisch, technologisch, Markt, Reputation).

Zeitplan:

Ergebnisse liegen zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vor und werden voraussichtlich im nächsten Berichtszyklus offengelegt.

E1-SBM-3-19: Resilienz von Strategie und Geschäftsmodell**Status der Resilienzanalyse:**

Eine Resilienzanalyse im Sinne des ESRS E1 wurde bislang noch nicht durchgeführt. Es ist geplant, die erste Resilienzanalyse der BWI im ersten und zweiten Quartal 2026 zu erstellen.

Die Resilienzanalyse soll umfassen:**(a) Umfang der Resilienzanalyse:**

In Ausarbeitung.

(b) Durchführung der Resilienzanalyse:

- Verwendung der Klimaszenarioanalyse
- Berücksichtigung kritischer Annahmen zum Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft
- Zeithorizonte und deren Ausrichtung auf Klima- und Geschäftsszenarien

(c) Ergebnisse der Resilienzanalyse:

- Bereiche mit Unsicherheiten
- Fähigkeit zur Anpassung des Geschäftsmodells kurz-, mittel- und langfristig
- Aufnahme und Verarbeitung der identifizierten Risiken in verschiedenen Bereichen der BWI (Risikomanagement, Business Continuity Management, Facility Management und Planung der Standorte)

Hinweis:

Die BWI hat bereits präventive Maßnahmen implementiert:

- **Technologische Lösungen:** Verbesserung der Ausfallsicherheit und Energieeffizienz von Rechenzentren durch regelmäßige Aktualisierung und Regeneration der Hardware.

- **Verfahrenstechnische Lösungen:** Entwicklung von Business-Continuity-Plänen und Durchführen von Notfallübungen zur Sicherstellung der IT-Betriebsfähigkeit bei Extremwetterereignissen und Naturkatastrophen.

ESRS E1 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung

Anforderung

Das Unternehmen hat das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu beschreiben.

E1-IRO-1-20: Verfahren zur Ermittlung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen

Status:

Die betreffenden Datenpunkte befinden sich aktuell in Ausarbeitung. Eine Offenlegung erfolgt, sobald die Klimarisikoanalyse finalisiert und intern abgestimmt ist.

Das Verfahren umfasst:

(a) Auswirkungen auf den Klimawandel:

- Insbesondere die Treibhausgasemissionen des Unternehmens (gemäß E1-6)

(b) Klimabedingte physische Risiken:

- Ermittlung klimabedingter Gefahren (mindestens Klimaszenarien mit hohen Emissionen)
- Bewertung der Anfälligkeit von Vermögenswerten und Geschäftstätigkeiten

(c) Klimabedingte Übergangsrisiken und Chancen:

- Ermittlung klimabedingter Übergangereignisse (mindestens ein 1,5 °C-Szenario)
- Bewertung der Exposition gegenüber Übergangsrisiken und Chancen

E1-IRO-1-21: Verwendung der Klimaszenarien-Analyse

Die BWI plant die Durchführung einer klimabezogenen Szenarioanalyse unter Berücksichtigung folgender Szenarien:

Hochtemperatur-Szenario: SSP5-8.5 des IPCC oder ähnliche Szenarien für physische Risiken

1,5 °C-Szenario: IEA Netto-Null-Emissionen bis 2050 oder NGFS-Szenarien für Übergangsrisiken.

ESRS E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz

Anforderung

Das Unternehmen hat seinen Übergangsplan für den Klimaschutz anzugeben.

E1-1-14: Übergangsplan

Die BWI hat einen umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz entwickelt, der die schrittweise Dekarbonisierung des Unternehmens sicherstellt und die Erreichung der unter ESRS E1-4 definierten Treibhausgas-Reduktionsziele unterstützt. Der Plan ist darauf ausgerichtet, die Unternehmensstrategie an 1,5 °C-kompatiblen Dekarbonisierungspfaden gemäß IPCC und IEA auszurichten.

Zentrale Elemente des Übergangsplans

Dekarbonisierungshebel:

- **Umstellung auf Grünstrom**
Im Berichtsjahr wurde bereits eine hohe Anzahl von angemieteten Standorten auf Grünstrom umgestellt. Bis 2031 erfolgt die vollständige Umstellung auf erneuerbare Energien für alle Server und Rechenzentren.
- **Einführung von Ökogas**
Für die kommenden Jahre ist die sukzessive Umstellung der Wärmeversorgung in angemieteten Standorten auf Ökogas vorgesehen.
- **Elektrifizierung der Mobilität**
Wo möglich und sinnvoll Ausbau der Ladeinfrastruktur und vollständige Elektrifizierung des Fuhrparks.
- **Integration von Umweltkriterien in die Beschaffung**
CO₂-Emissionen als zentrales Vergabekriterium für IT-Hardware und Dienstleistungen.
- **Anpassung und Verbesserung der Reiserichtlinie**
Wie die weitestgehende Abschaffung von innerdeutschen Flügen oder das vorzugsweise Reisen mit der Deutschen Bahn (DB)

Zeithorizont und Zielpfade:

Zeithorizont	Ziel
Basisjahr	2023
Scope 1 & 2 bis 2030	Reduktion um 50 %
Scope 1 & 2 bis 2033	Reduktion um 58 %
Scope 1 & 2 & 3 bis 2050	Reduktion der Treibhausgasemissionen um 90% gegenüber dem Basisjahr (Net-Zero-orientierter Zielwert)

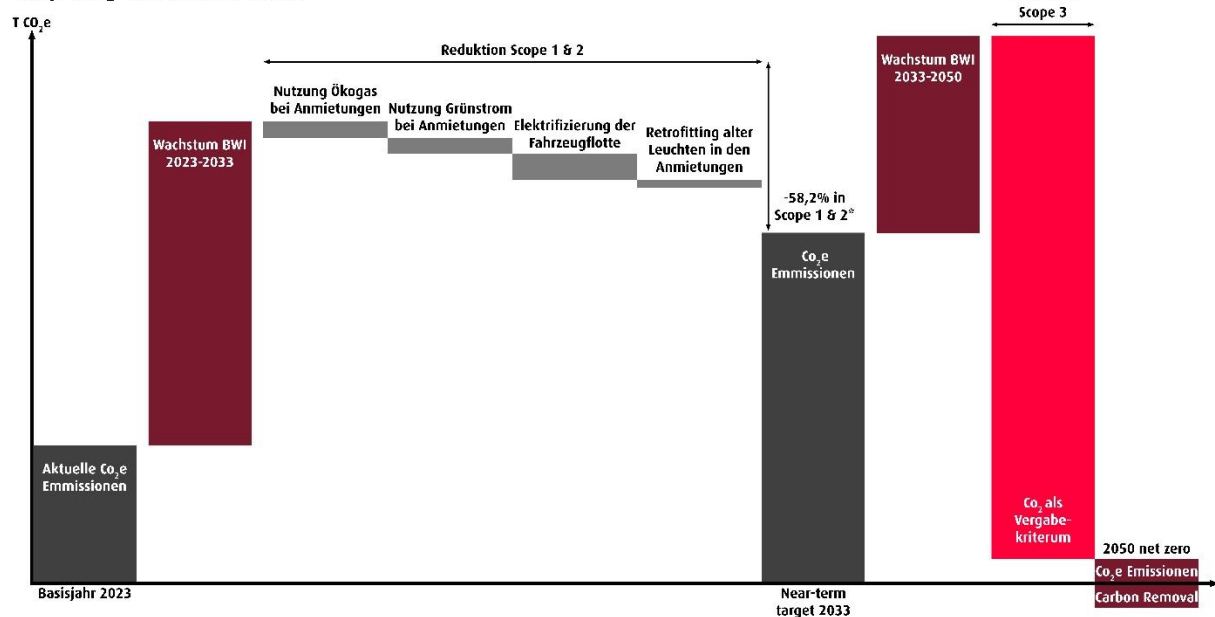
Die dargestellten Zielwerte entsprechen den unter E1-4 definierten Emissionsreduktionszielen.

Berücksichtigung von Klimaszenarien:

Der Übergangsplan basiert auf Szenarien des IPCC und der IEA, einschließlich eines 1,5 °C-kompatiblen Pfads. Diese Szenarien wurden genutzt, um die Auswirkungen von regulatorischen Entwicklungen, technologischen Innovationen, Markttrends und gesellschaftlichen Veränderungen auf die Emissionsminderung zu bewerten.

ESRS E1

Einsparung durch Maßnahmen



*Der Zielwert befindet sich im SBTi-konformen Rahmen und entspricht den vorgesehenen wissenschaftsbasierten Reduktionspfaden

Governance und Überwachung:

Die Umsetzung des Übergangsplans wird durch ein im Aufbau befindliches Klimamanagement mit initialen Steuerungsinstrumenten überwacht. Fortschritte werden jährlich berichtet und bei Bedarf Anpassungen vorgenommen, um die Zielerreichung sicherzustellen.

E1-1-16: Detaillierte Angaben zum Übergangsplan

(a) Vereinbarkeit mit dem Pariser Abkommen:

Die Klimaziele der BWI orientieren sich methodisch an 1,5 °C-kompatiblen Dekarbonisierungspfaden gemäß IPCC sowie an den Kriterien der Science Based Targets initiative (SBTi). Grundlage hierfür ist ein wissenschaftlich fundierter Reduktionspfad, der sich an anerkannten Klimaszenarien orientiert und die Dekarbonisierung über alle wesentlichen Emissionsquellen hinweg sicherstellt.

Das Basisjahr für die Zielsetzung ist das Geschäftsjahr 2023. Bis 2030 strebt die BWI eine Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 um 50 % gegenüber dem Basisjahr an. Bis 2033 soll diese Reduktion auf 58 % ausgeweitet werden. Für alle Scopes zusammen verfolgt die BWI das Ziel, bis 2050 eine Reduktion um 90 % zu erreichen.

Die Zielpfade wurden unter Berücksichtigung 1,5 °C-kompatibler Szenarien entwickelt. Eine formale Validierung durch die Science Based Targets initiative (SBTi) ist derzeit nicht erfolgt. Sie berücksichtigen die Leitlinien der Science Based Targets initiative (SBTi) und basieren auf Dekarbonisierungshebeln wie der Umstellung auf erneuerbare Energien, der Elektrifizierung des Fuhrparks, sowie der Integration von Umweltkriterien in die Beschaffung.

(b) Dekarbonisierungshebel und geplante Maßnahmen:

Im Rahmen der Klimaschutzstrategie und des Klimaübergangsplans der BWI wurden zentrale Dekarbonisierungshebel identifiziert:

Maßnahmen im Übergangsplan:

- Umstellung der Wärmeversorgung von Gebäuden aus erneuerbaren Energien in eigenen Anmietungen
- Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien in eigenen Anmietungen
- Retrofitting alter Leuchtmittel durch LED-Beleuchtung
- Elektrifizierung des Fuhrparks
- Reduktion von Geschäftsreisen
- Einkauf von Hardware anhand von Umweltkriterien und Zertifizierungen und Emissionen als Vergabekriterium

(c) Investitionen und Finanzmittel:

Die interne Analyse bezüglich taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten ist nicht abschließend für das Jahr 2025 bewertet. Im Rahmen der freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht keine Pflicht zur Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie.

(d) Eingeschlossene Treibhausgasemissionen (Locked-in Emissions):

Die BWI hat eine qualitative Bewertung der potenziell eingeschlossenen Treibhausgasemissionen („locked-in emissions“) im Zusammenhang mit ihren wesentlichen Vermögenswerten und Produkten vorgenommen.

Scope 1 und 2:

Zu den relevanten Quellen eingeschlossener Emissionen zählen insbesondere die Fahrzeugflotte sowie stationäre Anlagen in den eigenen Anmietungen. Mit der schrittweisen Elektrifizierung der Flotte bis 2030 und der Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien und Ökogas wird der Großteil dieser Emissionen bis 2050 eliminiert.

Scope 3:

In der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette werden insbesondere die Lebenszyklus-Emissionen verkaufter IT-Hardware als eingeschlossene Emissionen bewertet. Diese werden im Corporate Carbon Footprint (CCF) der BWI erfasst und als Scope 3-Emissionen berücksichtigt.

Bewertung:

Die eingeschlossenen Emissionen gefährden die Erreichung der langfristigen Emissionsreduktionsziele der BWI nicht wesentlich, da sie durch den bestehenden Klimaübergangsplan adressiert werden. Verbleibende Emissionen sind im 90 %-Reduktionsziel bis 2050 enthalten.

(e) Taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten:

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten wurden nicht abschließend für das Jahr 2025 bewertet.

(g) Paris-abgestimmte EU-Referenzwerte:

Die BWI ist nicht Bestandteil von EU-Paris-Aligned Benchmarks. Vor dem Hintergrund ihrer Geschäftstätigkeit (IT-Dienstleistungen ohne Energieerzeugung oder Rohstoffförderung) wären nach heutigem Kenntnisstand keine Ausschlusskriterien gemäß Art. 12 der VO (EU) 2020/1818 erfüllt.

(h) Einbettung in die Geschäftsstrategie:

Der Klimaübergangsplan fließt in die Nachhaltigkeitsstrategie der BWI ein. Diese ist auf die übergeordnete Unternehmensstrategie abgestimmt und zählt auf diese ein.

(i) Genehmigung durch Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane:

Der Klimaübergangsplan wurde übergeordnet von der Geschäftsführung der BWI freigegeben.

(j) Fortschritte bei der Umsetzung:

Der Klimaübergangsplan wurde 2025 strategisch erstellt. Der Klimaübergangsplan befindet sich aktuell in der operativen Ausarbeitung mit den für die Maßnahmen verantwortlichen Fachbereichen.

ESRS E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien**Anforderung**

Das Unternehmen hat seine Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel sowie die für deren Umsetzung zugewiesenen Mittel anzugeben.

E1-3-29: Klimaschutzmaßnahmen

Im Berichtsjahr hat die BWI zentrale Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen umgesetzt, die auf die im Klimaübergangsplan definierten Dekarbonisierungshebel einzahlen.

(a) Wichtigste Maßnahmen mit Dekarbonisierungshebeln:**Im Berichtsjahr angestoßene bzw. laufende Maßnahmen:**

- Umstellung auf Grünstrom in einer hohen Anzahl von der BWI angemieteten Standorten, wodurch ein signifikanter Anteil der Scope-2-Emissionen reduziert wurde

- Retrofitting konventioneller Beleuchtungssysteme auf LED-Technologie, um den Energieverbrauch in Büroflächen nachhaltig zu senken, was bereits in weiten Teilen geschehen ist
- Elektrifizierung des Fuhrparks und Erweiterung der Ladeinfrastruktur
- Anpassung der Reiserichtlinie um Geschäftsreisen CO₂ neutraler zu gestalten
- Integration von Umweltkriterien in die Beschaffung, insbesondere bei IT-Hardware, um vorgelagerte Emissionen zu senken

Für die kommenden Jahre vorgesehene Maßnahmen:

- Umstellung auf Ökogas in angemieteten Standorten, um verbleibende Emissionen aus Wärmeversorgung zu reduzieren
- Erweiterung der Lieferantenanforderungen um CO₂-Reduktionsziele und die Nutzung erneuerbarer Energien entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Naturbasierte Lösungen:

Ergänzend prüft die BWI den Einsatz naturbasierter Lösungen in geringem Umfang, z. B. zur Förderung lokaler Biodiversität oder für die Begrünung von Außenanlagen an Bürostandorten.

(b) Ergebnisse der Klimaschutzmaßnahmen:

KPIs:

Kennzahl	Wert
Erzielte Reduktion der Treibhausgasemissionen	∅
Erwartete Reduktion der Treibhausgasemissionen	∅

Die Einsparungen durch die bestehenden Klimaschutzmaßnahmen können aktuell noch nicht quantifiziert werden.

(c) CapEx und OpEx für Maßnahmen:

Keine abschließende Bewertung der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten für das Jahr 2025 erfolgt. Im Rahmen der freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht keine Pflicht zur Berichterstattung gemäß EU-Taxonomie

Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel

Die BWI befindet sich aktuell noch in der Erstellung einer Klimarisikoanalyse, welche die Analyse der Auswirkungen klimabezogener Risiken auf ihre Betriebsstandorte, IT-Infrastrukturen und Lieferketten umfasst und darauf aufbauend weitere Anpassungsmaßnahmen definiert.

Bereits implementierte Maßnahmen nach Art der Lösung:

Art der Lösung	Maßnahmen
Technologische Lösungen	Verbesserung der Ausfallsicherheit und Energieeffizienz von Rechenzentren durch regelmäßige Aktualisierung und Regeneration der Hardware.
Verfahrenstechnische Lösungen	Entwicklung von Business-Continuity-Plänen und Durchführen von Notfallübungen zur Sicherstellung der IT-Betriebsfähigkeit bei Extremwetterereignissen und Naturkatastrophen.
Naturbasierte Lösungen	Bisher keine Maßnahmen vorhanden

Diese Maßnahmen zielen bereits darauf ab, die betriebliche Resilienz gegenüber klimabedingten physischen Risiken zu stärken und Unterbrechungen kritischer IT-Dienstleistungen zu vermeiden.

E1-3-AR 21: Abhängigkeit von finanziellen Mitteln

Die Umsetzung der Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen der BWI hängt von der Verfügbarkeit und Zuweisung finanzieller Mittel ab. Grundsätzlich erfolgen Investitionen im Rahmen des regulären Haushalts- und Beschaffungsprozesses der Bundesregierung, der Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend berücksichtigt.

Für größere Vorhaben – wie die Umstellung der Energieversorgung, die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte – werden Mittel im Rahmen der strategischen Planung mehrjährig gebündelt.

Die BWI verfügt über einen stetigen Zugang zu Finanzmitteln zu angemessenen Kapitalkosten im Rahmen ihrer öffentlichen Eigentümerstruktur. Green-IT-Ansätze, energieeffiziente Software und innovative Beschaffungskriterien werden kontinuierlich mit internen Ressourcen und Pilotprojekten gefördert.

ESRS E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Anforderung

Das Unternehmen hat seine festgelegten klimabezogenen Ziele anzugeben.

E1-4-33: THG-Emissionsreduktionsziele und andere klimabezogene Ziele

Die Ersterfassung erfolgte über zwei Klimabilanzen in 2022 und 2023, auf Basis dessen ein Klimaübergangsplan erstellt wurde. Dieser umfasst Ziele und Maßnahmen, die sich an 1,5 °C-kompatiblen Dekarbonisierungspfaden orientieren.

E1-4-34: THG-Emissionsreduktionsziele

(a) Ziele in absoluten und Intensitätswerten:

KPIs:

Kennzahl	Wert	Wert
	Zieljahr 2030	Zieljahr 2050
Prozentuale Veränderung der Scope-1 THG Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	-96,91%	-96,87 %
Prozentuale Veränderung der standortbasierten Scope 2 THG Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	+121,89 %	-89,50 %
Prozentuale Veränderung der marktbezogenen Scope 2 THG Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	+378,68 %	-77,34 %
Prozentuale Veränderung der Scope 3 THG Emissionen im Vergleich zum Basisjahr	+117,34 %	-90,49 %
Prozentuale Veränderung der THG Emissionen im Vergleich zum Basisjahr insgesamt	+114,45 %	-90,57 %
Absolute Veränderung der Scope-1 THG Emissionen	-3.460 t CO _{2e}	-3.459 t CO _{2e}
Absolute Veränderung der standortbezogenen Scope 2 THG Emissionen	+1.019 t CO _{2e}	-748 t CO _{2e}
Absolute Veränderung der marktbezogenen Scope 2 THG Emissionen	+1.467 t CO _{2e}	-300 t CO _{2e}
Absolute Veränderung der Scope 3 THG Emissionen	+264.886 t CO _{2e}	-204.267 t CO _{2e}
Absolute Veränderung der THG Emissionen insgesamt	+262.893 t CO _{2e}	-208.025 t CO _{2e}
Intensität der Gesamtreduktion an Scope 1 THG Emissionen	∅	∅
Intensität der standortbasierten Scope 2 THG Reduktion	∅	∅
Intensität der marktbezogenen Scope 2 THG Reduktion	∅	∅
Intensität der Scope 3 THG Reduktion	∅	∅
Intensität der Gesamtreduktion an THG Emissionen	∅	∅

Der prognostizierte Anstieg der Scope-2-Emissionen ist teilweise auf die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte zurückzuführen. Durch die Substitution fossiler Kraftstoffe (Scope 1) durch Strom (Scope 2) erfolgt eine strukturelle Verschiebung der Emissionsquellen. Die aggregierte Emissionsentwicklung über Scope 1 und 2 zeigt einen Veränderungseffekt. Der Anstieg der Treibhausgasemissionen ist insbesondere auf erwartetes Unternehmenswachstum sowie auf zeitlich verzögert wirksame Dekarbonisierungsmaßnahmen zurückzuführen.

(b) Scope-Abdeckung und Bruttoziele:

Die THG-Emissionsreduktionsziele der BWI umfassen die Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Für die Zielsetzung gilt das Geschäftsjahr 2023 als Basisjahr.

Zwischenziele:

Scope	Zeithorizont	Reduktionsziel
Scope 1 & 2	bis 2030	50 % Reduktion
Scope 1 & 2	bis 2033	58 % Reduktion
Scope 1 & 2 & 3	bis 2050	Reduktion der Treibhausgasemissionen um 90% gegenüber dem Basisjahr (Net-Zero-orientierten Zielwert)

Im Falle kombinierter Ziele wird transparent dargestellt, welche Scopes unter das jeweilige Ziel fallen und welcher Anteil sich auf die einzelnen Kategorien bezieht. Die Zieldefinition umfasst alle relevanten Treibhausgase gemäß dem unternehmensweiten Treibhausgasinventar (CO₂, CH₄, N₂O sowie weitere fluorierte Gase, sofern relevant).

Da Scope-3-Emissionen den überwiegenden Anteil der Gesamtemissionen darstellen, werden diese systematisch in Zielsetzung, Maßnahmenplanung und Lieferantenanforderungen einbezogen

Kohärenz mit dem Treibhausgasinventar:

Die Kohärenz zwischen den Reduktionszielen und dem Treibhausgasinventar wird angestrebt, indem die Ziele auf den vollständigen, jährlich aktualisierten Emissionsdaten basieren und regelmäßig im Rahmen des Klimamanagements überprüft werden.

Bruttoziele:

Die THG-Emissionsreduktionsziele sind Bruttoziele. Das bedeutet, dass die BWI keine Anrechnung von CO₂-Gutschriften, vermiedenen Emissionen oder externen Kompensationsmaßnahmen zur Erreichung der Ziele vornimmt. Die Zielerreichung erfolgt ausschließlich durch direkte Reduktion der Emissionen entlang der Wertschöpfungskette.

(c) Basisjahr und Bezugswert:

Das Basisjahr ist das Geschäftsjahr 2023. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die Klimabilanz vom Vorjahr. Die Erstellung der Klimabilanz in diesem Rhythmus begründet sich anhand von eingeschränkter und verzögerter Belegverfügbarkeit.

Das Basisjahr 2023 bleibt Referenzpunkt für die langfristigen Emissionsreduktionsziele. Eine Anpassung erfolgt nur bei strukturellen Änderungen gemäß den Grundsätzen des Greenhouse Gas Protocol.

(d) Zielwerte für 2030 und 2050:

Die THG-Emissionsreduktionsziele umfassen:

- **Zielwert für 2030:** Scope 1 & 2 Reduktion um 50 %
- **Zielwert für 2033:** Scope 1 & 2 Reduktion um 58 %
- **Zielwert für 2050:** Scope 1 & 2 & 3 Reduktion der Treibhausgasemissionen um 90 % gegenüber dem Basisjahr (Net-Zero-orientierter Zielwert)

(e) Wissenschaftliche Fundierung und Paris-Kompatibilität:

Die THG-Emissionsreduktionsziele der BWI wurden unter Berücksichtigung wissenschaftlich anerkannter Dekarbonisierungspfade (IPCC, IEA) sowie der methodischen Kriterien der Science Based Targets initiative (SBTi) entwickelt. Eine formale SBTi-Validierung liegt derzeit nicht vor.

Grundlagen: Die Zieldefinition orientiert sich an den methodischen Leitlinien der SBTi sowie an 1,5 °C-kompatiblen Szenarien gemäß IPCC.

Externe Sicherung:

Eine externe Sicherung der Zielsetzung (Validierung im Rahmen der SBTi) ist aktuell nicht vorgesehen, wird zukünftig evaluiert.

Kritische Annahmen umfassen die Veränderungen des Absatzvolumens und der Nachfrage nach IT-Dienstleistungen, insbesondere durch Digitalisierung und Cloud-Nutzung sowie regulatorische Faktoren, wie die Umsetzung der EU-Klimaziele und strengere Anforderungen an Energieeffizienz.

ESRS E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

Anforderung

Das Unternehmen hat seinen Energieverbrauch und Energiemix sowie die Energieintensität anzugeben.

E1-5-37: Gesamtenergieverbrauch

KPIs:

Kennzahl	Wert
Gesamtenergieverbrauch	16.719 MWh
Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	0,00 MWh
Kraftstoffverbrauch aus fossilen Quellen	13.947 MWh
Energieverbrauch aus Kernenergie	∅
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus erneuerbaren Quellen	1.721 MWh
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen	1.051 MWh
Kraftstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen	∅

E1-5-39: Eigene Energieerzeugung

KPIs:

Kennzahl	Wert
Gesamtenergie aus eigener Produktion	∅
Produzierte nicht-erneuerbare Energie	∅
Produzierte erneuerbare Energie	∅

E1-5-40 & E1-5-42: Energieintensität und klimaintensive Sektoren

KPIs:

Kennzahl	Wert
Energieintensität aus Aktivitäten in klimaintensiven Sektoren	∅

Erläuterung zu klimaintensiven Sektoren:

Für die Bestimmung der Energieintensität gemäß ESRS E1 Absatz 40 wurden die Tätigkeiten der BWI dahingehend geprüft, ob sie klimaintensiven Sektoren im Sinne der ESRS zuzuordnen sind.

Auf Grundlage des Geschäftsmodells der BWI als IT-Dienstleister und Systemintegrator wurden **keine Tätigkeiten identifiziert**, die einem klimaintensiven Sektor zugeordnet werden. Insbesondere übt die BWI keine Tätigkeiten in den Bereichen Energieerzeugung, Industrieproduktion, Bergbau, Transport oder sonstigen energieintensiven Industriesektoren aus.

Die Energieintensität der BWI wird daher auf Unternehmensebene ausgewiesen und nicht sektorenspezifisch differenziert.

E1-5-43: Abgleich der Nettoeinnahmen

Da die BWI keine Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren ausübt, entfallen Nettoeinnahmen aus Tätigkeiten in solchen Sektoren. Folglich ist kein gesonderter Abgleich der Nettoeinnahmen aus klimaintensiven Sektoren mit dem Abschluss erforderlich.

Die im Rahmen der Energieintensitätskennzahl gemäß ESRS E1 Absatz 40 verwendeten Nettoeinnahmen entsprechen den im geprüften Jahresabschluss der BWI GmbH ausgewiesenen Umsatzerlösen.

E1-5-AR 34 & AR 38: Energiemix

KPIs:

Kennzahl	Wert
Prozentualer Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	89,71 %

Kennzahl	Wert
Prozentualer Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	10,29 %
Prozentualer Anteil des Energieverbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	∅
Netto-Umsatz aus Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	∅
Netto-Umsatz aus Tätigkeiten außerhalb klimaintensiver Sektoren	∅

ESRS E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3

Anforderung

Das Unternehmen hat seine Scope-1-THG-Bruttoemissionen, Scope-2-THG-Bruttoemissionen, Scope-3-THG-Bruttoemissionen und THG-Gesamtemissionen anzugeben.

E1-6-47: Wesentliche Änderungen in der Bilanzierungsmethodik

Die BWI hat ihre Bilanzierungsmethodik grundlegend präzisiert, um eine höhere Datenqualität und Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Wesentliche Änderungen:

1. Scope 3 statt Scope 2 für Energieverbräuche der Bundeswehr

Die Energieverbräuche der Bundeswehr werden nun nicht mehr unter Scope 2, sondern unter Scope 3 bilanziert. Grundlage ist der finanzielle Kontrollansatz, der die tatsächliche Einflussmöglichkeit der BWI berücksichtigt. Die Daten stammen erstmals aus einer direkten Zulieferung der Bundeswehr und ersetzen bisherige Schätzungen.

2. Logistikemissionen vollständig integriert

Emissionen aus Logistikdienstleistungen, insbesondere von DHL, die in den Vorjahren nicht berücksichtigt wurden, sind nun vollständig erfasst. Damit wird die Bilanzierung umfassender und transparenter.

3. Nicht-Erfassung Rechenzentren

Aufgrund der aktuellen Sicherheitslage und auf Anweisung des Kunden werden die Rechenzentren im Rahmen der Klimabilanzierung nicht mehr erfasst.

4. Rückwirkende Anpassung der Vorjahre

Die Klimabilanzen für 2022 und 2023 wurden entsprechend angepasst, um die Vergleichbarkeit über die Zeit sicherzustellen. So wird die Entwicklung des Footprints auf einer konsistenten Datenbasis dargestellt.

E1-6-48: Scope-1-THG-Bruttoemissionen

KPIs:

Kennzahl	2024	2023 (Basisjahr)
Scope 1 THG Emissionen	3.287 CO _{2e}	3.571 CO _{2e}
Anteil der Scope 1 THG Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	∅	∅

E1-6-49: Scope-2-THG-Bruttoemissionen

KPIs:

Kennzahl	2024	2023 (Basisjahr)
Scope 2 THG Emissionen		
Scope 2 THG Emissionen (Standortbasierte Methode)	956 t CO _{2e}	836 t CO _{2e}
Scope 2 THG Emissionen (Marktbasierte Methode)	614 t CO _{2e}	387 t CO _{2e}

E1-6-50: Aufschlüsselung von Scope 1 und Scope 2

Die Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen der BWI werden gemäß ESRS E1 Absatz 44 Buchstaben a und b separat ausgewiesen.

Scope-1-Emissionen umfassen direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, insbesondere aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe für Heizzwecke in selbst betriebenen Liegenschaften sowie aus dem unternehmenseigenen Fuhrpark.

Scope-2-Emissionen umfassen indirekte Emissionen aus dem Bezug von Energie, insbesondere eingekauftem Strom sowie eingekaufter Wärme. Die Darstellung erfolgt getrennt nach den jeweiligen Emissionsquellen und ermöglicht eine klare Abgrenzung zwischen direkten und indirekten Emissionen.

Konsolidierungskreis:

Eine Klimabilanz wurde ausschließlich für die BWI GmbH erstellt, es liegt keine Konsolidierung vor, da es keine Tochterunternehmen gibt.

Es gibt keine Unternehmen, in die investiert wird, wie verbundene und gemeinsame Unternehmen oder nicht konsolidierte Tochterunternehmen.

E1-6-51: Scope-3-THG-Bruttoemissionen

KPIs:

Scope 3-Kategorie	2024	2023 (Basisjahr)
Scope 3.1 - Bezogene Güter und Dienstleistungen	207.587 t CO _{2e}	187.584 t CO _{2e}

Scope 3-Kategorie	2024	2023 (Basisjahr)
Scope 3.3 - Brennstoff- und Energie bezogene Emissionen	897 t CO _{2e}	926 t CO _{2e}
Scope 3.4 - Transport & Verteilung (vorgelagert)	600 t CO _{2e}	626 t CO _{2e}
Scope 3.5 - Abfall (am Standort)	451 t CO _{2e}	7 t CO _{2e}
Scope 3.6 - Geschäftsreisen	3.752 t CO _{2e}	2.889 t CO _{2e}
Scope 3.7 - Pendeln der Arbeitnehmer	6.711 t CO _{2e}	4.511 t CO _{2e}
Scope 3.8 - Angemietete oder geleaste Sachanlagen	4.473 t CO _{2e}	6.584 t CO _{2e}
Scope 3.11 - Nutzung der verkauften Güter	17.473 t CO _{2e}	22.609 t CO _{2e}
Gesamt Scope 3 THG Emissionen	241.943 t CO_{2e}	225.736 t CO_{2e}

Die Angabe der Scope-3-THG-Bruttoemissionen umfasst die Treibhausgasemissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent aus jeder signifikanten Scope-3-Kategorie (d. h. jeder Scope-3-Kategorie, die für das Unternehmen eine Priorität darstellt).

E1-6-52: THG-Gesamtemissionen

KPIs:

Kennzahl	2024	2023 (Basisjahr)
Gesamte THG Emissionen		
Gesamte THG Emissionen (Standortbasierte Methode)	246.186 t CO _{2e}	230.142 t CO _{2e}
Gesamte THG Emissionen (Marktbasierte Methode)	245.844 t CO _{2e}	229.694 t CO _{2e}

Die Angabe der THG-Gesamtemissionen besteht aus der Summe der Emissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3.

E1-6-53: THG-Intensität

KPIs:

Kennzahl	Wert
THG Intensität (Standortbasierte Methode)	0,1263 kg CO _{2e} / € Umsatz
THG Intensität (Marktbasierte Methode)	0,1261 kg CO _{2e} / € Umsatz

Die Intensität der Treibhausgasemissionen wird als THG-Gesamtemissionen je Nettoeinnahme angegeben.

E1-6-55: Abgleich der Nettoeinnahmen

Die für die Berechnung der Treibhausgasintensität gemäß ESRS E1 Absatz 53 herangezogene Bezugsgröße „Nettoeinnahmen“ entspricht den im geprüften Jahresabschluss der BWI ausgewiesenen Umsatzerlösen. Die Nettoeinnahmen wurden unverändert aus dem Abschluss übernommen und stimmen mit dem Posten „Umsatzerlöse“ in der Gewinn- und Verlustrechnung überein.

Für Zwecke der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden keine Anpassungen, Bereinigungen oder abweichenden Definitionen der Nettoeinnahmen vorgenommen. Die verwendeten Werte sind damit vollständig mit dem Finanzabschluss konsistent und nachvollziehbar.

E1-6-AR 39: Methodik und Emissionsfaktoren

Berechnungsmethodik:

Bei der Zusammenstellung der Informationen für die Berichterstattung über Treibhausgasemissionen beachtet das Unternehmen die Grundsätze, Anforderungen und Leitlinien des Unternehmensstandards des GHG-Protokolls (Fassung von 2004).

Emissionsfaktoren:

Für die Emissionsfaktoren wurden sämtliche Werte aus den DEFRA-Daten für das Jahr 2024 herangezogen. Eine Ausnahme bilden die für die Spend-Based-Berechnung verwendeten Faktoren, die aus dem Jahr 2022 stammen und inflationsbereinigt auf das Jahr 2024 fortgeschrieben wurden (ebenfalls DEFRA).

Scope 2 – Methodik:

Für Scope 2 wird im Rahmen der Market-Based-Methode auf die Rechnungen der jeweiligen Energieanbieter zurückgegriffen, sofern kein Residential Mix zur Anwendung kommt. Die Location-Based-Faktoren basieren auf den Veröffentlichungen des Umweltbundesamtes (UBA) für den Standort Deutschland.

Scope 1 – Detaillierte Methodik:

Die direkten Emissionen aus Brennstoffen (Kategorie 1.1) wurden für 13 von 16 Standorten anhand von Rechnungsdaten ermittelt. Für die verbleibenden Standorte erfolgte eine Hochrechnung auf Basis des Wärmeverbrauchs pro Quadratmeter bei den Standorten mit Rechnungsdaten.

ESRS E1-7: THG-Abbau und CO₂-Gutschriften

Anforderung

Das Unternehmen hat den Abbau von Treibhausgasen und den Umfang der Reduktion oder des Abbaus der Treibhausgasemissionen durch Klimaschutzprojekte außerhalb seiner Wertschöpfungskette, die es mit dem Erwerb von CO₂-Gutschriften finanziert hat oder zu finanzieren beabsichtigt, anzugeben.

E1-7-58: THG-Abbau und Speicherung

Status:

Die Offenlegung gemäß ESRS E1-7 entfällt, da aktuell keine relevanten Aktivitäten zum aktiven Abbau oder zur Speicherung von Treibhausgasen (THG) innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit der BWI vorliegen.

E1-7-59: CO₂-Gutschriften

Die BWI GmbH nutzt derzeit keine CO₂-Gutschriften und hat keine entsprechenden Projekte außerhalb der Wertschöpfungskette finanziert.

E1-7-60 & E1-7-61: Netto-Null-Ziel und Treibhausgasneutralität

Die BWI GmbH hat zusätzlich zu den Zielen zur Reduktion der THG-Bruttoemissionen derzeit kein explizites Netto-Null-Ziel mit Verwendung von CO₂-Gutschriften definiert. Die langfristige Klimaneutralität bis 2050 orientiert sich an den EU-Vorgaben und soll primär durch direkte Emissionsreduktionen erreicht werden.

ESRS E1-8: Interne CO₂-Bepreisung

Anforderung

Das Unternehmen hat anzugeben, ob es interne CO₂-Bepreisungssysteme anwendet und – wenn ja – wie diese seine Entscheidungsfindung unterstützen und Anreize für die Umsetzung klimabezogener Strategien und Ziele schaffen.

E1-8-62 & E1-8-63: Interne CO₂-Bepreisung

Status:

Die BWI wendet derzeit keine interne CO₂-Bepreisung an. Eine Einführung eines unternehmensinternen CO₂-Preises ist derzeit nicht geplant, da der Fokus aktuell auf der Erhebung und Auswertung der Emissionsdaten sowie auf der Umsetzung konkreter Reduktionsmaßnahmen im Rahmen des Klimaübergangsplans liegt.

Eine mögliche Einführung eines internen Preismechanismus kann zu einem späteren Zeitpunkt geprüft werden, sobald belastbare Emissionsdaten und Kostenwirkungen vorliegen.

ESRS E1-9: Erwartete finanzielle Auswirkungen

Anforderung

Das Unternehmen hat Folgendes anzugeben:

- (a) seine erwarteten finanziellen Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken,
- (b) seine erwarteten finanziellen Auswirkungen aufgrund von Übergangsrisiken und
- (c) das Potenzial, von wesentlichen klimabezogenen Chancen zu profitieren.

E1-9-66: Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken

Status:

Die BWI befindet sich derzeit in der Erstellung ihrer ersten umfassenden Klimarisiko- und Resilienzbewertung gemäß den Anforderungen der ESRS E1. Die Analyse wird physische und transitorische Klimarisiken entlang der Wertschöpfungskette bewerten und als Grundlage für die Ableitung geeigneter Anpassungs- und Minderungsmaßnahmen dienen.

Ergebnisse liegen zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vor und werden im nächsten Berichtszyklus offengelegt.

KPIs:

Kennzahlen werden noch nicht systematisch erfasst.

E1-9-67: Erwartete finanzielle Auswirkungen aufgrund von Übergangsrisiken

Status:

Die Klimarisikoanalyse zur Bewertung von Übergangsrisiken ist noch in Ausarbeitung.

KPIs:

Kennzahlen werden noch nicht systematisch erfasst.

E1-9-68: Abgleich mit dem Abschluss

Die BWI befindet sich derzeit in der Erstellung ihrer ersten umfassenden Klimarisiko- und Resilienzbewertung gemäß den Anforderungen der ESRS E1. Die Analyse wird physische und transitorische Klimarisiken entlang der Wertschöpfungskette bewerten und als Grundlage für die Ableitung geeigneter Anpassungs- und Minderungsmaßnahmen dienen. Ergebnisse liegen zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vor und werden im nächsten Berichtszyklus offengelegt.

Verknüpfung mit der Gesamtstrategie

Die Klimaschutzstrategie und der Klimaübergangsplan sind integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der BWI GmbH. Diese ist wiederum auf die übergeordnete Unternehmensstrategie abgestimmt und zahlt auf diese ein.

3 ESRS E5: Kreislaufwirtschaft

ES – IRO 1: Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wesentlichkeitsbewertung

Als IT-Dienstleister und primärer Digitalisierungspartner der Bundeswehr steht die BWI in einem (international) dynamischen Umfeld mit hohen Anforderungen an Effizienz, Innovationskraft und Nachhaltigkeit mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Die Kreislaufwirtschaft ist ein zentraler Bestandteil für Resilienz und Nachhaltigkeit. Sie stärkt die Widerstandsfähigkeit gegenüber Ressourcenengpässen, reduziert Abhängigkeiten, trägt zur Dekarbonisierung bei und verbessert die Positionierung als verantwortungsvolles Unternehmen. Die Kreislaufwirtschaft bietet einen systematischen Ansatz zur zirkulären Nutzung von Ressourcen, die die BWI resilienter, unabhängiger und effizienter machen können. Kreislaufwirtschaft ist im weiteren Sinne im Zielbild 2028 der BWI verankert: „Nachhaltigkeit ist Grundprinzip unseres Ressourceneinsatzes.“

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden Themen der Kreislaufwirtschaft (ESRS E5) als wesentlich eingestuft.

- E5.01 - Kreislaufwirtschaft - Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung
- E5.05 - Kreislaufwirtschaft – Abfälle

Die BWI hat ihre Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten bislang nicht systematisch auf tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kreislaufwirtschaft untersucht. Im Rahmen der zu erstellenden Strategie Kreislaufwirtschaft werden diese zukünftig untersucht.

Des Weiteren konnten im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse keine betroffenen Gemeinschaften identifiziert werden.

Hinweis: Angaben zu Strom/Energie und fossilen Brennstoffen werden detailliert unter E1- 5 angegeben.

ESRS E5-1: Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Anforderung

Das Unternehmen hat seine Strategien in Bezug auf Aspekte der Unternehmenspolitik anzugeben und zu erläutern, wie es seine Unternehmenskultur fördert.

E5-1: Strategien

Eine Strategie zur Kreislaufwirtschaft besteht zum aktuellen Zeitpunkt nicht. Es besteht ein initiales Kreislaufwirtschaftskonzept und es wird perspektivisch an einer Strategie zur Kreislaufwirtschaft gearbeitet. Diese zu entwickelnde Strategie soll insbesondere die nachhaltige Beschaffung berücksichtigen. Eine genaue zeitliche Planung liegt zum jetzigen Zeitpunkt nicht vor.

E5-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Anforderung

Das Unternehmen hat seine Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sowie die für deren Umsetzung zugewiesenen Mittel anzugeben.

Maßnahmen

E5-2-19: Beschreibung der Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Um Strategien und Maßnahmen zur Kreislaufwirtschaft zukünftig im Unternehmen zu implementieren, wurden bereits erste Pilot-Maßnahmen initiiert, die auf Prinzipien der Kreislaufwirtschaft basieren. Ziel ist es, den Lebenszyklus von Hardware zu verlängern, Ressourcen zu schonen und einen wirtschaftlichen sowie ökologischen Mehrwert zu schaffen.

Thema	Inhalt	Sonstiges
Notebooks & Desktop-PCs	<p>Die BWI kauft die benötigten Geräte selbstständig ein und ist somit Eigentümer der Hardware. Die Einlagerung erfolgt bei einem Dienstleister.</p> <p>Der Kunde Bundeswehr nutzt die Geräte im Leasingmodell über einen definierten Zeitraum. Am Ende des Leasingzyklus erfolgt die Rückgabe der Geräte an die BWI.</p> <p>Nach Rückgabe werden die Geräte inventarisiert und einem spezialisierten Dienstleister angeboten. Dieser wählt geeignete Geräte aus, übernimmt das Eigentum und führt sie einem „Second Life-Verwendungszweck“ bzw. auch der Entsorgung zu.</p>	<p>Der Prozess ist implementiert, dokumentiert und im laufenden Betrieb. Er ermöglicht sowohl ökonomischen als auch ökologischen Nutzen.</p> <p>Anmerkung: Details (insbesondere technische) werden an dieser Stelle nicht beschrieben.</p>
Smartphones & Tablets	<p>Ein Prozess für mobile Endgeräte ist in Vorbereitung; mit dem Ziel eines identischen Ablaufs zu der o.g. Beschreibung.</p> <p>Aktueller Stand:</p> <p>Die BWI-internen Genehmigungen durch CIS0 und Datenschutz liegen vor. Die Tests zur sicheren Aufbereitung, insbesondere der zertifizierten Datenlöschung sind erfolgreich abgelaufen.</p>	

Verpackungen	Der Versand der Notebooks & Desktop-PCs erfolgt in den meisten Fällen ohne Originalverpackung in speziellen, mehrfach wiederverwendbaren und vollständig recyclingfähigen Versandboxen zu den einzelnen Standorten – innerhalb Deutschlands.	Vorteil: Reduktion von Abfall an den jeweiligen Standorten. Der Abfall wird der professionellen Abfallwirtschaft zugeführt.
---------------------	--	---

ESRS E5-3: Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Anforderung

Das Unternehmen hat seine festgelegten Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft anzugeben.

E5-3-23: Beschreibung der Ziele

Kreislaufwirtschaft ist ein strategischer Hebel für Resilienz, Innovation und nachhaltige Wertschöpfung sowie aktives Risikomanagement. Es ist notwendig, Aspekte der Ressourceneffizienz und Versorgungssicherheit sowie Kostenersparnis und wirtschaftliche Effizienz mitzudenken. Leitgedanke: Vom linearen Wirtschaften hin zum zirkulären Wirtschaften.

Die Zielsetzung hierfür ist wie folgt angegeben:

- Entwicklung einer Kreislaufwirtschaftsstrategie, Aufsetzen der Governance-Strukturen zur Einführung und Umsetzung der Strategie Kreislaufwirtschaft in der BWI
- Operationalisierung der Kreislaufwirtschaftsstrategie und Nachverfolgung der Wirkeffekte

E5-3-24 / E5-3-25 / E5-3-26 / E5-2-27: Auswirkungen der Ziele

Eine Strategie und konkrete Ziele sowie Maßnahmen zur Kreislaufwirtschaft sind erst noch im Laufe des Jahres 2026 zu entwickeln. Somit kann an dieser Stelle noch keine Angabe zu den Auswirkungen der Ziele getroffen werden.

ESRS E5-4: Ressourcenzuflüsse

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über seine Ressourcenzuflüsse im Zusammenhang mit seinen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen anzugeben.

E5-4-30: Angabe der wesentlichen Ressourcenzuflüsse

Als strategischen Anspruch und Grundprinzip des eigenen Ressourceneinsatzes hat die BWI in ihrem Zielbild 2028 das Thema Nachhaltigkeit fest verankert. Das bedeutet, dass alle bestehenden und künftigen IT-Lösungen der BWI – neben den Fachanforderungen – auch Nachhaltigkeitskriterien, wie Ressourcenschonung, Reduzierung der Umweltbelastungen und Datenschutz berücksichtigen sollen.

Die natürlichen Ressourcen, die die BWI für ihre Geschäftstätigkeit am meisten in Anspruch nimmt, sind Energie (Strom, Wärme und Kraftstoffe), Flächen und Wasser. Strom und Wärme kommen in den BWI-eigenen bzw. angemieteten, aber vor allem in den vom Kunden beigestellten Gebäuden und Rechenzentren sowie nachgelagert bei der Nutzung der seitens BWI zur Verfügung gestellten Hardware in den Liegenschaften des Kunden zum Einsatz (s. Berichtsgrenzen „Allgemeine Informationen“). Darüber hinaus werden Kraftstoffe für den BWI-Fuhrpark benötigt. Flächen werden vor allem durch die unterschiedlichen Liegenschaften beansprucht, wobei diese ebenfalls größtenteils vom Kunden beigestellt und daher nicht von der BWI verwaltet werden. Wasser wird in erster Linie für die Kühlung in den Rechenzentren eingesetzt.

Für die BWI sind damit folgende Ressourcen zentral:

- Strom
- Eigenbetrieb (eigene Liegenschaften sowie durch Kunden beigestellte Büroflächen)
- Betrieb der IT-Infrastruktur / Rechenzentren der BWI und des Kunden
- Ladung der Elektrofahrzeuge in der Fahrzeugflotte
- Kraftstoffe für den BWI-Fuhrpark
- Erdgas und Heizöl zur dezentralen Bereitstellung von Wärme in den Liegenschaften der BWI

Weitere Ressourcen sind:

- Flächen für Büroräume und IT-Infrastruktur (Rechenzentren)
- Natürliche Ressourcen und Rohstoffe, die vorgelagert zur Produktion der Hard und Software benötigt werden
- Verpackungsmaterialien für die Hardware, die über die BWI-Dienstleister Geodis und ComputaCenter entsorgt werden
- Verpackungsmaterialien und Kraftstoffeinsatz für und bei Transport der Hard und Software
- Strom zum Betrieb der IT-Hardware bei den Endbenutzern – sprich Bundeswehr und Bundesbehörden
- Wasser zur Kühlung von Servern in den Rechenzentren

Erfassen und Managen der Ressourcenverbräuche

Bereits in den vergangenen Jahren hat die BWI erste Projekte und Maßnahmen initiiert, um Ressourcenverbräuche erfassen zu können. Mittelfristig wird die BWI ihre konkreten Ressourcenverbräuche stärker in Anlehnung an allgemeine Normen und Standards erfassen und steuern. Dabei soll das Ambitionsniveau, das gemeinsam mit der Unternehmensführung verhandelt und definiert wird, für die Reduktion von Ressourcenverbräuchen über die kommenden Jahre kontinuierlich angehoben werden. Auf diese Weise baut die BWI ihre Nachhaltigkeitsleistung Schritt für Schritt aus.

Die BWI hat ein sogenanntes „Computer Aided Facility Management System“ (CAFM) ausgeschrieben. In diesem System sollen zunächst die bisher händisch erfassten Daten, wie beispielsweise Flächendaten (Büroflächen, Raumgrößen, Nutzungsarten), in die Software eingepflegt werden. Zudem sollen weitere, Facility-orientierte Daten darin systematisiert und gebündelt werden. Das Projekt hat sich leider aus verfahrenstechnischen Gründen verzögert, das System soll jedoch mittelfristig (in den kommenden zwei bis drei Jahren) einsatzbereit sein.

Bereits heute werden bei der BWI vereinzelt Ressourcen und Energieeffizienzmaßnahmen sowie erste Kennzahlen durch das regelmäßige interne Audit des Qualitätsmanagements und seit 2021 durch externe Audits mit geprüft. Dieser Prozess wird in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und vertieft. Die BWI ist aktuell dabei, eine Nachhaltigkeitssteuerung zu implementieren, mit der entlang eines Kennzahlen-Sets Fort- oder Rückschritte nachvollziehbar gemacht und notwendige Anpassungen der Maßnahmen-Roadmap für mehr Ressourceneffizienz identifiziert werden. Umwelt und ressourcenbezogene Risiken sollen künftig über das Risikomanagement der BWI bewertet werden. Auf diese Weise können einerseits in diesen Bereichen wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für die BWI identifiziert und andererseits das strategische Risiko mangelnder Nachhaltigkeitsleistung besser eingeschätzt werden.

Als IT-Dienstleister verwendet die BWI selbst keine Materialien zur Herstellung und Verpackung. Die eingesetzte Hardware wird in Verpackung geliefert und diese von der BWI genutzt. Zu weiteren eingesetzten Materialien sind derzeit keine Zahlen verfügbar, da im Verhältnis bisher als nicht wesentlich erachtet.

KPIs:

Kennzahlen werden noch nicht systematisch erfasst.

E5-4-32: Methoden zur Berechnung der Daten

Aufgrund der engen Verzahnung der Energieverbräuche durch die BWI selbst mit den Energieverbräuchen durch die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen beim Kunden (zu einem großen Teil werden Standorte durch die Bundeswehr beigestellt und somit nicht durch die BWI bewirtschaftet) ist der u.a. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation nach den aktuellen Berichtsgrenzen (s. Allgemeine Informationen) aktuell nicht genau zu beziffern. Es ist geplant zur Erfassung der Energieverbräuche in den nächsten Jahren ein Energiedatenmanagement aufzubauen.

ESRS E5-5: Ressourcenabflüsse

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über seine Ressourcenabflüsse, einschließlich Abfällen, im Zusammenhang mit seinen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen anzugeben.

E5-5-35: Beschreibung der wichtigsten Produkte und Materialien

Als IT-Dienstleister verwendet die BWI selbst keine Materialien zur Herstellung und Verpackung: Das Unternehmen BWI produziert keine Produkte mit physischen Materialien. Zu weiteren eingesetzten Materialien wie z.B. Rezyklate sind derzeit keine Zahlen und weitere Informationen verfügbar.

KPIs:

Kennzahlen werden noch nicht systematisch erfasst.

E5-5-38: Zusammensetzung der Abfälle

Als IT-Dienstleister entsteht bei der BWI in erster Linie Hausmüll, der durch die Bürotätigkeiten anfällt. Für die Erfassung dieser Mengen gilt die gleiche Unsicherheit wie für die Erfassung der Energie- und Wassermengen. Die eingesetzte Hardware wird in Verpackung geliefert. Die Entsorgung der Verpackungen, die durch externe Dienstleister erfolgt, ist somit nicht den Geschäftstätigkeiten der BWI zuzuordnen, da die Hersteller für diese Entsorgung verantwortlich sind.

KPIs:

Kennzahlen werden noch nicht systematisch erfasst.

E5-5-40: Hintergrundinformationen über die Methoden zur Berechnung der Daten

Aufgrund der engen Verzahnung der Energieverbräuche durch die BWI selbst mit den Energieverbräuchen durch die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen beim Kunden (zu einem großen Teil werden Standorte durch die Bundeswehr beigestellt und somit nicht durch die BWI bewirtschaftet) ist der u.a. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation nach den aktuellen Berichtsgrenzen (s. Allgemeine Informationen) nicht genau zu beziffern.

Es ist beabsichtigt, zur Erfassung der Energieverbräuche in den nächsten Jahren ein Energiedatenmanagement aufzubauen.

4 ESRS S1: Eigene Belegschaft

ESRS S1-SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wesentlichkeitsbewertung

Als wissensbasiertes IT-Unternehmen und Arbeitgeber von rd. 8.000 Mitarbeitenden ist sich die BWI der Bedeutung bewusst, die diese Menschen für den Geschäftserfolg des Unternehmens haben. Deshalb hat sich die BWI in der Unternehmensstrategie das Ziel gesetzt, ein attraktiver Arbeitgeber für bestehende wie potenzielle Mitarbeitende zu sein und sie mit effektiver Führung und geeigneten Strukturen dazu zu befähigen, zukünftige Aufgaben und Veränderungen anzugehen.

Die Themen rund um die eigene Belegschaft wurden in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft, insbesondere in den Bereichen:

- Arbeitsbedingungen
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- Sonstige arbeitsbezogene Rechte

Anforderung

Das Unternehmen hat die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft sowie deren Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell anzugeben.

S1-SBM-3-14: Beschreibung der wesentlichen Auswirkungen

Im Geschäftsjahr 2024 hat die BWI eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse, erstmalig entsprechend den Vorgaben der ESRS, durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse bestimmt die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens, abgeleitet aus identifizierten wesentlichen potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

S1-SBM-3-14.(a): Arten der Beschäftigung

Beschäftigte der BWI 2025:

- BWI-Mitarbeitende
- Mitarbeitende in Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)
- Beigestelltes Personal der Bundeswehr

Nicht beschäftigt: Werk- oder Dienstvertragsnehmer und deren Erfüllungsgehilfen

Es werden generell alle eigenen Arbeitnehmer*innen der BWI in die Angaben einbezogen.

S1-SBM-3-14.(b): Wesentliche negative Auswirkungen

Keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf eigene Arbeitskräfte des Unternehmens aus weitverbreitetem oder systemischem Kontext.

Keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf eigene Arbeitskräfte des Unternehmens im Zusammenhang mit individuellen Vorfällen.

S1-SBM-3-14.(c): Wesentliche positive Auswirkungen

Die BWI als Unternehmen im Eigentum der Bundesrepublik Deutschland respektiert selbstverständlich die international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte. Das Unternehmen hält sich an alle entsprechend in nationales Recht überführten Vorgaben aus diesem Bereich. Dazu zählen unter anderem Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Koalitionsfreiheit, Gleichbehandlung und Mitbestimmungsrechte, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten.

Die BWI setzt sich für gute Arbeitsbedingungen ein und treibt die Förderung von Diversität und Chancengerechtigkeit im Sinne einer nachhaltigen und inklusiven Gemeinschaft voran.

Für Bewerberinnen und Bewerber stellt sich die BWI als attraktiver Arbeitgeber dar, der seine Beschäftigten nachhaltig in der beruflichen Entwicklung unterstützt.

S1-SBM-3-14.(d): Wesentliche Risiken und Chancen**Risiken und Chancen für das Unternehmen:**

- a) Es besteht kein Risiko, dass Menschen in der Belegschaft der BWI Zwangs- oder Kinderarbeit ausgesetzt sind.
- b) Die Mitarbeiterfluktuation bewegt sich in einem Rahmen, der keine wesentlichen Risiken für die Geschäftstätigkeit der BWI erwarten lässt.
- c) Als Chance können die durch das Unternehmen betriebenen umfangreichen Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität angesehen werden.

Die wesentlichen Risiken und Chancen beziehen sich gleichermaßen auf alle Arbeitnehmer der BWI und nicht lediglich auf bestimmte Personengruppen.

S1-SBM-3-14.(e): Auswirkungen aus Übergangsplänen

Es wurden keine wesentlichen Auswirkungen in Form von Risiken und Chancen identifiziert.

S1-SBM-3-15: Besonders gefährdete Personengruppen

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden unter Einbezug der wichtigsten Stakeholder die Belange der eigenen Belegschaft intensiv betrachtet. Hierbei wurde ein negativer Aspekt identifiziert, der die Gleichstellung der Geschlechter betrifft: Ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle bzw. ungleicher Lohn für gleiche Arbeit (Gender Pay Gap). Dies bezieht sich auf die Personengruppe der weiblichen Mitarbeitenden.

Die detaillierte Verfahrensweise ist an anderer Stelle bereits beschrieben und kann auch in der Dokumentation zur Doppelten Wesentlichkeit eingesehen werden.

S1-SBM-3-16: Spezifische Personengruppen

Die wesentlichen Risiken und Chancen beziehen sich auf alle Mitarbeitenden der BWI und nicht lediglich auf bestimmte Personengruppen.

ESRS S1-1: Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Anforderung

Das Unternehmen hat seine Strategien für das Management seiner wesentlichen Auswirkungen auf seine eigene Belegschaft sowie der damit verbundenen wesentlichen Risiken und Chancen zu erläutern.

S1-1-19: Strategien zum Management

Die vorhandenen Strategien sind in den entsprechenden Kapiteln im vorliegenden Bericht erläutert.

Übergeordnete Vorgaben:

- BWI Verhaltenskodex
- Beschaffungsrichtlinie
- Compliance-Management-System-Richtlinie
- Anti-Korruptions-Richtlinie
- Gesamtbetriebsvereinbarung "Compliance Management"
- Reiserichtlinie
- Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechtsstrategie der BWI
- Diese Vorgaben decken die gesamte Belegschaft ab.

S1-1-20: Achtung der Menschenrechte

S1-1-20.(a): Einhaltung von Menschenrechtsstandards

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und dessen Artikel 1 zur Wahrung der Menschenrechte ist eines der obersten Gebote, an das sich die BWI ausnahmslos hält. Das Unternehmen verpflichtet sich, explizit und uneingeschränkt, die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in all seinen Tätigkeiten und in seinen Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schützen. Dieser Anspruch wurde seit jeher in dem unternehmensweiten BWI Verhaltenskodex und seit Mitte 2023 in einer Grundsatzerklärung der BWI verbindlich verankert.

Die BWI beachtet die in Deutschland geltende freiheitlich demokratische Grundordnung sowie alle geltenden relevanten deutschen und europäischen Rechtsnormen zur Einhaltung menschenrechtlicher Verpflichtungen. Die BWI hat in 2025 ihre Leistungen nahezu ausschließlich auf dem deutschen Markt erbracht, sodass die Mitarbeitenden nur nach deutschem Arbeitsrecht beschäftigt werden.

Die BWI achtet die gesetzlichen Regelungen im Sinne des Arbeits- und Kündigungsschutzes sowie der betrieblichen Mitbestimmung (z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) wie auch den Anspruch auf Mindestlohn und die Vereinigungsfreiheit entsprechend ausnahmslos.

Längerfristige Entsendung von BWI-Mitarbeitenden ins Ausland

Werden Mitarbeitende ins Ausland entsandt, um die Bundeswehr in einem Einsatzgebiet vor Ort bei der Nutzung der durch die BWI entwickelten IT-Lösungen zu unterstützen, so geschieht dies befristet und freiwillig. Die Entsendungsverträge enthalten den gleichen hohen Standard für Arbeitnehmerrechte, der auch für jeden der Mitarbeitenden im Inland gilt.

Mitbestimmung:

Jeder einzelne Mitarbeitende der BWI hat verschiedene Möglichkeiten, sein Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen. Dazu gehören unter anderem unterschiedliche Dialogformate. Die zentrale Mitbestimmung erfolgt vor allem über folgende institutionalisierte Gremien:

- Regionale Betriebsräte
- Gesamtbetriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Aufsichtsrat (paritätisch mit Arbeitnehmervertretenden besetzt)
- AGG Beschwerdestelle
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

S1-1-20.(b): Einbeziehung der eigenen Belegschaft

Der Mitarbeiterdialog bei der BWI wird durch unterschiedliche Formate der internen Kommunikation geführt, v.a. im Social Intranet „ICON“, durch jährliche Befragungen der Mitarbeitenden, den Austausch zwischen der Geschäftsführung und Mitarbeitenden sowie Betriebsversammlungen.

S1-1-20.(c): Maßnahmen zur Abhilfe bei Menschenrechtsauswirkungen

Um der eigenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, setzt die BWI schon heute folgende Maßnahmen um:

- **Compliance-Schulungen:** Regelmäßige Schulungen der BWI Mitarbeitenden zur Einhaltung zentraler Gesetze und Regeln, wie auch dem internen BWI Verhaltenskodex (Bezug zu Einhaltung der Menschenrechte)
- **Meldekanäle:** Compliance Hotline und Ombudsperson, um potenzielle Missstände oder Risiken, auch in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, zu melden
- **Grundsatzklärung:** Veröffentlichung der Grundsatzklärung zu den umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten intern und auch öffentlich auf der Webseite der BWI, die jedes Jahr aktualisiert wird
- **Hinweisgebersystem:** Umsetzung und Einführung des digitalen Hinweisgebersystems „sichermelden“ (DE/EN) für interne und externe Personen (z.B. „Whistleblowing Mechanismus“)
- **Maßnahmen bei Verstößen:** Im Fall der Kenntnis von Verstößen durch mittelbare Geschäftspartner werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen dieser zu vermeiden. Hierzu wurden innerhalb der BWI die bestehenden Prozesse, u.a. durch eine Anlage „Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz (LkSG)“, angepasst
- **Lieferantenaudits:** Durchführung erster Audits von identifizierten Lieferanten mit „mittlerem Risiko“
- **Schulungen Lieferkette:** Hinweise auf Schulungen zu Menschenrechten in der Lieferkette wurden an die relevanten Fachbereiche kommuniziert
- **Vertragliche Kontrollen:** Einführung vertraglicher Kontrollmaßnahmen (z.B. „Audit Rechte“)
- **Lieferanten-Verhaltenskodex:** Einführung des angepassten Verhaltenskodex für Lieferanten (als Teil der AGB; inkl. Hinweis auf Grundsatzklärung der BWI) zur Nachschärfung in Hinblick LkSG Anforderungen und ILO Kernarbeitsnormen (bis 2024)
- **ESG-Bewertung:** Erweiterung der Lieferantenbewertung für Hochrisiko-Warengruppen um ESG Kriterien

S1-1-21: International anerkannte Instrumente

Für die BWI ist das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und dessen Artikel 1 zur Wahrung der Menschenrechte eines der obersten Gebote, an das sich die BWI ausnahmslos hält. Das Unternehmen verpflichtet sich zu den hiesigen Gesetzen, wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie den ILO Kernarbeitsnormen, daher explizit und uneingeschränkt sowie die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in all seinen Tätigkeiten und in seinen Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schützen.

S1-1-22: Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Das Unternehmen beschäftigt Mitarbeitende ausschließlich auf der Grundlage deutschen Rechts und beachtet sämtliche geltenden Gesetze und Schutzvorschriften. Die BWI hat in 2025 ihre Leistungen nahezu ausschließlich auf dem deutschen Markt erbracht.

S1-1-23: Verhütung von Arbeitsunfällen

Das Unternehmen beachtet sämtliche geltenden Gesetze und Schutzvorschriften. Es wurde eine dedizierte Organisation „**Environment, Safety & Health**“ (EHS) eingerichtet, die die Einhaltung der Vorgaben zur Arbeitssicherheit überwacht und auch proaktiv Maßnahmen gegen mögliche Gefährdungspotentiale ergreift. Auswertungen zu Arbeitsunfällen werden in einem EHS-Jahresbericht intern veröffentlicht.

S1-1-24: Diskriminierung, Chancengleichheit und Vielfalt

S1-1-24.(a): Spezifische Strategien

Die BWI ist sich der Bedeutung von Chancengerechtigkeit für ihren Unternehmenserfolg bewusst. Dazu gehört neben der Tatsache, dass sie sich zu den hiesigen Gesetzen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie den ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet, eben auch, dass sie proaktiv für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vielfalt und Inklusion sowie diskriminierungsfreie und faire Arbeitsbedingungen und Vergütung eintritt.

Die BWI hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt zu leben und zu fördern. Dazu hatte sie 2021 unternehmensweit die ‚Mission Vielfalt‘ ins Leben gerufen und ihre Mitarbeitenden eingeladen, im Rahmen von Workshops und Initiativen gemeinsam die Vielfalt bei der BWI weiter zu stärken.

S1-1-24.(b): Diskriminierungsgründe

Die BWI berücksichtigt in ihrer Strategie die Verhinderung bzw. Beseitigung von Benachteiligungen mindestens aus Gründen der im AGG genannten Kriterien: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.

S1-1-24.(c): Inklusion und Fördermaßnahmen

Die BWI unterliegt gem. § 154 SGB IX der Verpflichtung, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Ferner gelten die Maßgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), welches die BWI zu diskriminierungsfreien Einstellungs- und Arbeitspraktiken verpflichtet.

S1-1-24.(d): Umsetzung durch Verfahren

Die BWI führt regelmäßige verpflichtende Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden durch, um bei Mitarbeitenden und Führungskräften ständig eine ausreichende Awareness zur Erkennung und Vermeidung von diskriminierenden Situationen sicher zu stellen.

ESRS S1-2: Verfahren zur Einbeziehung

Anforderung

Das Unternehmen hat seine allgemeinen Verfahren für die Einbeziehung der Personen in seiner eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf seine eigene Belegschaft anzugeben.

S1-2-27: Einbeziehung der Sichtweisen

Die Mitarbeitenden der BWI treten durch unterschiedliche Formate in den Dialog miteinander:

Dialogformate: Die BWI-interne Kollaborationsplattform „ICON“ dient der täglichen internen Kommunikation und schafft Raum für Austausch z.B. in verschiedenen Talk-Formaten auf der Audio- und Videospur von ICON. Hier ist seit 2022 auch eine Community zum Thema „Nachhaltigkeit“ eingerichtet. In dieser Community werden konkrete Nachhaltigkeitsthemen diskutiert sowie durch das Nachhaltigkeitsmanagement Impulse aufgegriffen und zielgerichtet bewertet. Aber auch in weiteren Communities wie „Kulturförderer“, „Sonnenstromer“ etc. beschäftigen sich die darin vernetzten Mitarbeitenden mit Nachhaltigkeitsthemen.

- **Mitarbeiterbefragungen und Zertifizierung als „Great Place to Work“:** Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeiterbefragungen werden u.a. die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, das Leben der BWI Werte und Prinzipien sowie die Wahrnehmung und Leistung der Führungskräfte erhoben. Zentral ist dabei die Mitarbeiterbefragung und die damit verknüpfte Zertifizierung „Great Place to Work“. In Workshops werden die Ergebnisse der Umfrage präsentiert.
- Dabei wurden auch die Mitarbeitenden im Rahmen der Zertifizierung zuletzt befragt, was ihrer Meinung nach Stellschrauben für die Steigerung von Engagement, Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit sind. 2025 hat eine erneute Teilnahme am Zertifizierungsverfahren zu „Great Place to Work“ mit einer entsprechenden Mitarbeiterbefragung stattgefunden.
- **Transparenz:** Um die Ergebnisse transparent zu kommunizieren und Verbesserungspotenziale auszuschöpfen, werden die Erkenntnisse der Befragungen in „ICON“ veröffentlicht.

- **Austausch mit Führungsebene:** Für den Austausch mit der Führungsebene gibt es unterschiedliche z.T. auch regionale Formate, um untereinander, aber auch mit der Geschäftsführung, in den Dialog zu treten.
- **Betriebsversammlungen:** Regelmäßige Betriebsversammlungen ermöglichen den direkten Austausch zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden.

ESRS S1-3: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen

Anforderung

Das Unternehmen hat seine Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle für die eigene Belegschaft anzugeben, über die diese Anliegen äußern kann.

S1-3-32: Beschwerdemechanismen

S1-3-32.(a): Verfügbare Kanäle

Das Compliance Management hat verschiedene Kanäle für interne sowie externe Personen eingerichtet über die Beschwerden und Hinweise an das Compliance Management herangetragen werden können:

- **Direkte Meldung** an die Compliance Manager (Post, E-Mail, Telefon, Präsenz-Treffen, etc.)
- **Gespräche** mit direkter oder indirekter Führungsebene
- **Funktionsrufnummer:** Nutzung einer CM-Funktionsrufnummer, bei der zwischen männlicher und weiblicher Kontaktperson ausgewählt werden kann
- **Postalisch:** BWI GmbH Compliance Management, Karl-Legien Straße 188, 53117 Bonn
- **Hinweisgebersystem:** Meldung über das Hinweisgebersystem www.sicher-melden.de/bwi
- **Funktionspostfächer:** bwi.fp.compliance@bwi.de oder bwi.fp.compliance-extern@bwi.de
- **Ombudsperson:** Kontaktaufnahme mit der Ombudsperson der BWI (Kontakt Daten sind im BWI-Intranet auf der Compliance-Seite veröffentlicht)

S1-3-32.(b): AGG-Beschwerdestelle

Das Beschwerdemechanismen-System des Compliance Management umfasst auch die AGG Beschwerdestelle.

S1-3-32.(c) & (d): Verfügbarkeit und Unterstützung

Die Kommunikation über das Hinweisgebersystem der BWI und nähere Informationen zu den Meldekanälen und Kontaktdaten erfolgt sowohl extern über Website/Internetauftritt unter BWI.de, als auch intern im BWI-ICON unter Compliance.

Die verschiedenen Meldekanäle sind außerdem fester Bestandteil der Compliance-Schulungen und der für alle Mitarbeitenden geltenden Compliance-Management-Richtlinie sowie im Verhaltenskodex dokumentiert und kommuniziert.

Schulungen: AGG Basis Training und AGG Quiz

S1-3-32.(e): Nachverfolgung und Wirksamkeit

Untersuchungsverfahren:

Alle Compliance-Untersuchungen werden durch das Compliance Management durchgeführt und verantwortet. Hierzu erfolgt jeweils eine individuelle Prüfungsplanung bezüglich der erforderlichen Prüfungshandlungen, z.B. notwendiger Datenbeschaffung und -analyse sowie erforderlicher Interviews. Das grundsätzliche Vorgehen im Rahmen einer Compliance-Untersuchung folgt einem standardisierten Prozess.

Wirksamkeitsprüfung:

Die Interne Revision und das Compliance Management tauschen sich u.a. hinsichtlich der Revisionsplanung sowie bei Compliance-Untersuchungen regelmäßig aus.

Die Wirksamkeit des Eingangskanals für Beschwerden, die das Lieferkettensorgfaltsgesetz (LkSG) betreffen, wird durch die Interne Revision regelmäßig geprüft.

S1-3-33: Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Das Hinweisgebersystem der BWI mit seinen verschiedenen Meldekanälen richtet sich nach dem Hinweisgeberschutzgesetz und verbietet jegliche Repressalien von Hinweisgebenden.

Die entsprechenden Strategien sind in der Compliance Management Richtlinie sowie im Verhaltenskodex vermerkt.

ESRS S1-4: Ergreifung von Maßnahmen

Anforderung

Das Unternehmen hat seine Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit wesentlichen negativen und positiven Auswirkungen, auf das Management wesentlicher Risiken und auf die Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen anzugeben.

S1-4-37: Zusammenfassende Beschreibung

Die BWI verfolgt ein umfassendes Personal- und Gesundheitsmanagement, um ihre wesentlichen sozialen Auswirkungen zu steuern. Zentrale Handlungsfelder sind sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung, Gleichbehandlung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Kompetenzentwicklung.

Die Maßnahmen werden durch die **Teilstrategie Personal**, die Fachabteilung **EHS (Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement)** und die **BWI Academy** koordiniert. Ergänzend bestehen Betriebsräte, Beschwerdemechanismen und partizipative Dialogformate, um Risiken frühzeitig zu identifizieren und Chancen – etwa durch Nachwuchsförderung und Talententwicklung – zu nutzen.

S1-4-38: Maßnahmen zu wesentlichen Auswirkungen

S1-4-38.(a): Verhinderung und Minderung negativer Auswirkungen

Zur Vermeidung und Minderung negativer Auswirkungen setzt die BWI auf:

- Ergonomische Arbeitsplätze
- Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen
- EHS-Audits
- Resilienz-Schulungen
- Strukturiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

S1-4-38.(b): Abhilfe bei tatsächlichen Auswirkungen

Bei tatsächlichen Beeinträchtigungen, etwa Arbeitsunfällen oder Fehlbelastungen, erfolgen:

- Ursachenanalysen
- Präventionsgespräche
- Ggf. Anpassungen der Arbeitsbedingungen

S1-4-38.(c): Förderung positiver Auswirkungen

- Positive Wirkungen werden erzielt durch:
- Flexible Arbeitsmodelle
- Regelungen zum mobilen Arbeiten
- Freiwilliges Mentoring
- Programm
- Coaching- und Mediationsangebote
- BWI-Academy mit Pflicht- und Weiterbildungskursen
- Gezielte Nachwuchs- und Talentprogramme

S1-4-38.(d): Wirksamkeitsverfolgung

Die Wirksamkeit wird regelmäßig überprüft über das EHS-Dashboard, KPIs (z. B. Fehlzeitenquote, Teilnahmequoten an Schulungen), Mitarbeiterbefragungen und halbjährliche Sitzungen des Arbeitskreises Gesundheit.

S1-4-39: Verfahren zur Festlegung von Maßnahmen

- Maßnahmen werden anhand der Ergebnisse festgelegt von:
- Gefährdungsbeurteilungen
- Internen Audits
- Feedback-Gesprächen
- Mitarbeiter*innenbefragungen

Der Arbeitskreis Gesundheit und die Personalentwicklung bewerten Handlungsbedarfe halbjährlich und priorisieren sie nach Relevanz und Ressourcenverfügbarkeit.

S1-4-40: Umgang mit Risiken und Chancen

S1-4-40.(a): Minderung von Risiken

Risiken wie Fachkräftemangel, psychische Belastung oder unzureichende Qualifikation werden gemindert durch:

- Gezielte Personalentwicklung
- Gesundheitsprogramme
- Flexible Arbeitsbedingungen

Die Wirksamkeit wird über Kennzahlen und Feedbackprozesse verfolgt.

S1-4-40.(b): Nutzung von Chancen

Chancen ergeben sich insbesondere aus:

- Förderung digitaler Kompetenzen
- Nachwuchs- und Frauenförderung
- Stärkung der Arbeitgeberattraktivität durch eine moderne Lernkultur und partizipative Führung

S1-4-41: Sicherstellung verantwortungsvoller Praktiken

Die BWI achtet darauf, dass interne Praktiken, Beschaffungsprozesse und IT-Systeme keine negativen Auswirkungen auf die Belegschaft haben. Hierzu bestehen verbindliche Richtlinien zu: Datenschutz, Informationssicherheit und Arbeitszeitgestaltung.

Spannungen zwischen Wirtschaftlichkeit und Fürsorgepflicht werden im Dialog mit Betriebsräten, EHS und HR gelöst, wobei die Gesundheit und das Wohl der Mitarbeitenden Priorität haben.

S1-4-43: Zugewiesene Mittel

Für das Management der sozialen Themen stellt die BWI jährlich Mittel bereit für:

- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsförderung
- Weiterbildung

Dauerhaft finanziert werden die BWI-Academy, das BGM-Programm sowie Talent Net.

Fester Bestandteil des Personalbudgets sind Investitionen in:

- Ergonomische Arbeitsplätze
- Schulungsplattformen
- Coaching-Programme

S1-4-AR 43: Maßnahmen zum ökologischen Wandel

Der ökologische Wandel wirkt sich bei der BWI nicht in Form von Arbeitsplatzabbau aus, sondern erfordert neue digitale Kompetenzen. Entsprechend werden angeboten:

- Weiterbildungsangebote
- Schulungen zu Nachhaltigkeit
- Interne Mobilitäts- und Transformationstrainings

Diese sollen Mitarbeitende auf zukünftige Tätigkeitsfelder vorbereiten und Beschäftigung sichern.

ESRS S1-5: Ziele

Das Unternehmen hat die zeitgebundenen und ergebnisorientierten Ziele anzugeben, die es möglicherweise in Bezug auf Folgendes festgelegt hat: a) Verringerung der negativen Auswirkungen auf seine eigene Belegschaft und/oder b) Förderung positiver Auswirkungen auf seine eigene Belegschaft und/oder c) Management der wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft.

S1-5-46: Zusammenfassende Beschreibung

Die Ziele zum Management der sozialen Auswirkungen sind in der **Teilstrategie Personal** verankert. Sie umfassen die Stärkung der Gesundheit, Gleichstellung, Kompetenzentwicklung, sowie Mitarbeiterbindung.

S1-5-47: Verfahren zur Festlegung der Ziele

S1-5-47.(a): Festlegung

Bei der Festlegung der Ziele werden der Betriebsrat, Arbeitskreis Gesundheit und Mitarbeitendenvertretungen einbezogen.

S1-5-47.(b): Nachverfolgung

Fortschritte werden über KPIs und jährliche Evaluationsberichte nachverfolgt.

S1-5-47.(c): Ermittlung von Verbesserungen

Erkenntnisse Befragungen, Auditergebnissen und Lessons learned fließen in die kontinuierliche Verbesserung der Maßnahmen ein.

ESRS S1-6: Merkmale der Beschäftigten

Anforderung

Das Unternehmen hat die wesentlichen Merkmale der Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft zu beschreiben.

S1-6-50: Beschäftigtenmerkmale

S1-6-50.(a): Gesamtzahl nach Land und Geschlecht

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

S1-6-50.(b): Beschäftigungsverhältnisse

S1-6-50.(b).i.: Dauerhaft Beschäftigte

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

S1-6-50.(b).ii.: Vorübergehend Beschäftigte

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

Definition: Vorübergehend Beschäftigte sind alle Personen mit befristeten Arbeitsverträgen.

S1-6-50.(b).iii.: Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden

Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden (z. B. geringfügig Beschäftigte) gibt es in der BWI nicht.

KPIs:

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden ohne garantierte Arbeitsstunden: 0

S1-6-50.(c): Fluktuation

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

Berechnungsmethode: Die Mitarbeiterfluktuationsrate wurde nach der folgenden Formel berechnet:
 $\text{Anzahl der Mitarbeiterabgänge} / \text{durchschnittliche Mitarbeiterzahl} * 100$.

S1-6-50.(d): Methoden und Annahmen

Zusammenstellung der Daten:

Die Gesamtzahl der Beschäftigten beinhaltet alle Mitarbeitenden einschließlich der Auszubildenden.

S1-6-50.(d) i.: Datenformat

Die Angabe erfolgt in **Kopfzahlen** (Personenzahl).

S1-6-50.(d).ii.: Zeitpunkt

Die Zahlen beziehen sich auf das Ende des Berichtszeitraumes (31.12.2025).

Keine Durchschnittswerte. Die Werte/Zahlen sind zum Stichtag 31.12.2025 angegeben.

S1-6-50.(e): Hintergrundinformationen

Die Werte/Zahlen sind zum Stichtag 31.12.2025 angegeben und keine Durchschnittswerte.

S1-6-52: Freiwillige Angaben

S1-6-52.(a): Vollzeitbeschäftigte

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

S1-6-52.(b): Teilzeitbeschäftigte

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

ESRS S1-9: Diversitätsparameter

Anforderung

Das Unternehmen hat die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene und die Altersverteilung unter seinen Beschäftigten anzugeben.

S1-9-66: Diversitätsparameter

S1-9-66.(a): Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

S1-9-66.(b): Altersverteilung

KPIs:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

Hinweis: Aufgrund sicherheitsrelevanter Gründe kann die BWI nicht alle Vielfaltsindikatoren offenlegen. In dem Bericht wird jedoch darauf verwiesen, dass die BWI an weiteren Diversitätsindikatoren arbeitet und diese künftig berücksichtigt.

S1-9-AR 71: Definition oberste Führungsebene

Die BWI verwendet die Definition der obersten Führungsebene als eine oder zwei Ebenen unterhalb der Verwaltungs- und Aufsichtsorgane, sofern nicht anderweitig definiert.

ESRS S1-10: Angemessene Entlohnung

Anforderung

Das Unternehmen hat anzugeben, ob seine Beschäftigten eine angemessene Entlohnung erhalten und nennt, falls dies nicht der Fall sein sollte, die betreffenden Länder und den Prozentsatz der betroffenen Beschäftigten.

S1-10-69: Angemessene Entlohnung aller Beschäftigten

Im Berichtsjahr 2025 wurden **alle Beschäftigten der BWI** gemäß den Benchmarks für einen angemessenen Lohn entlohnt.

Die BWI überprüft regelmäßig, d.h. **jedes Jahr**, die Gehaltsbandbreiten (Minimum und Maximum) für die Jahreszieleinkommen im Rahmen eines **Marktbenchmarks** und berät über eine marktindizierte Anpassung mit dem Gesamtbetriebsrat.

S1-10-70: Länder und Prozentsatz bei nicht angemessener Entlohnung

Nichtzutreffend, da alle Beschäftigten eine angemessene Entlohnung erhalten.

KPIs

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

Kontext: Vergütungssystem der BWI

Zielsetzung

Das Vergütungssystem der BWI hat zum Ziel, eine faire, verständliche und transparente Vergütungslogik zu schaffen. Durch feste Gehaltsbänder pro Vergütungsgruppe und eine nachvollziehbare Bewertungslogik sollen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im Mittelpunkt stehen.

Vergütungsbestandteile

Die Vergütung bei der BWI setzt sich wie folgt zusammen:

- Monatlicher Grundgehalt: Nach definierten Gehaltsbändern je Vergütungsgruppe
- Jährliche Zuwendungszahlung: Abhängig von Unternehmens- und individueller Leistung, relevant für Geschäftsführung und oberste Managementebene
- Regelerhöhung: Jährliche Anpassung für die meisten Mitarbeitenden (s.u.)
- Sonstige Benefits: Siehe unten

Zusätzliche Benefits

- Dienstwagennutzung für bestimmte Funktionslevel
- Betriebliche Altersvorsorge
- Fahrrad-Leasing (JobRad)
- BenniCard (Sachwertkarte für steuerfreien Sachbezug)
- Zeitwertkonto-Modell („time4you“) für längere Auszeiten
- Förderung des Deutschland-Tickets
- Employee Assistance Program für Gesundheit und Lebensberatung
- Zugang zu Fitness- und Entspannungskursen online (Angebot 2/2026 eingestellt)
- Vergünstigte Reise- und Freizeitangebote über Bundeswehr-Sozialwerk e.V.
- Jubiläumszuwendungen für langjährige Betriebszugehörigkeit

Geschäftsführung

Die Gesamtvergütung der Geschäftsführungsmitglieder wird auf Basis von Leistungszielen durch den Aufsichtsrat der BWI vorgegeben und kontrolliert.

Regelerhöhung und außerordentliche Anpassungen

Die individuelle Vergütungsentwicklung in Form von außerordentlichen Gehaltsanpassungen erfolgt auf Veranlassung der Führungskräfte in Abhängigkeit vom verfügbaren Budget, der Positionierung des Mitarbeitenden innerhalb der Gehaltsbandbreite für seine Funktion und der individuellen Leistung des Mitarbeitenden.

Zusätzlich erhalten nahezu alle Mitarbeitenden jährlich eine sogenannte **Regelerhöhung**. Ausgenommen von der Regelerhöhung sind nur Mitarbeitende, deren Jahreszieleinkommen die obere Grenze der für sie geltenden Gehaltsbandbreite überschreitet oder denen aufgrund der erfolgten Leistungseinschätzung eine nicht ausreichende Leistung in Bezug auf die Anforderungen der jeweiligen Stelle bescheinigt wird.

ESRS S1-16: Vergütungsparameter

Anforderung

Das Unternehmen hat das prozentuale Verdienstgefälle zwischen seinen weiblichen und männlichen Beschäftigten und das Verhältnis zwischen der Vergütung der höchstbezahlten Einzelperson und dem Median der Vergütung seiner Beschäftigten anzugeben.

S1-16-97: Vergütungsparameter

S1-16-97.(a): Gender Pay Gap

KPI:

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

Definition:

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, d. h. die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Beschäftigter.

Kontext:

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde unter Einbezug der wichtigsten Stakeholder intensiv die Belange der eigenen Belegschaft betrachtet. Hierbei wurde ein negativer Aspekt identifiziert, der die Gleichstellung der Geschlechter betrifft: Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit (Gender Pay Gap).

Maßnahmen zur Entgeltgleichheit:

Eine Entgeltgleichheit wird durch folgende Maßnahmen angestrebt:

- Transparente Gehaltsbänder nach Vergütungsgruppen
- Geschlechterneutrale Bewertung von Positionen
- Regelmäßige Analysen zur Entgeltgleichheit
- Objektivierung durch systematische Bewertungskriterien

S1-16-97.(b): Gesamtvergütungsverhältnis**KPI:**

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

Definition:

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson).

S1-16-97.(c): Hintergrundinformationen

Ergänzende Informationen sind in **ESRS 2 GOV-3** zu finden.

ESRS S1-17: Vorfälle und Beschwerden**Anforderung**

Das Unternehmen hat die Zahl der arbeitsbezogenen Vorfälle und/oder Beschwerden sowie schwerwiegende Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb seiner eigenen Belegschaft sowie alle damit verbundenen wesentlichen Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen für den Berichtszeitraum anzugeben.

S1-17-103: Vorfälle, Beschwerden und Auswirkungen**S1-17-103.(a): Diskriminierungs- und Belästigungsvorfälle****KPI:**

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

S1-17-103.(b): Beschwerden**KPIs:**

Siehe Tabelle im Anhang zu diesem Kapitel (S1)

S1-17-103.(c): Geldbußen und Sanktionen

Im Jahr 2025 wurden **keine Geldstrafen, Bußgelder und Schadenersatzleistungen** aufgrund von Diskriminierungsvorfällen, einschließlich Belästigung und eingereichter Beschwerden, verhängt.

KPI:

Insgesamte Strafzahlungen aufgrund von Beschwerden durch Mitarbeitende: 0 €

S1-17-103.(d): Hintergrundinformationen

Alle Compliance Meldungen werden vollständig im **Compliance Case-Management-Tool** („Sicher melden.de“) erfasst und dokumentiert.

Anhang: KPI-Übersicht	
S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	Anzahl/Anteil der Beschäftigten
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	7.856
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Land: Deutschland	7.856
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht	
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weiblich	1.715
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht: Männlich	6.139
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weitere	2
Anzahl der festangestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht	
Anzahl der festangestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weiblich	1.586
Anzahl der festangestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht: Männlich	5.735
Anzahl der festangestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weitere	1
Gesamtanzahl der festangestellten Mitarbeitenden	7.322
Gesamtanzahl der befristet angestellten Mitarbeitenden	534
Anzahl der befristet angestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht	
Anzahl der befristet angestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weiblich	129
Anzahl der befristet angestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht: Männlich	404
Anzahl der befristet angestellten Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weitere	1
Fluktuationsrate	4 %
Gesamtanzahl ausgeschiedener Mitarbeitenden	357
Gesamtanzahl der Vollzeit-Mitarbeitenden	7.272
Anzahl der Vollzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht	
Anzahl der Vollzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weiblich	1.366
Anzahl der Vollzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht: Männlich	5.905
Anzahl der Vollzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weitere	1
Gesamtanzahl der Teilzeit-Mitarbeitenden	584
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht	
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weiblich	349
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht: Männlich	234
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht: Keine Angabe	
Anzahl der Teilzeit-Mitarbeitenden nach Geschlecht: Weitere	1
S1-9: Diversitätsparameter	
Anzahl der Mitarbeitenden im Top Management	21

Absolute Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene nach Geschlecht	
Absolute Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene nach Geschlecht: Weiblich	5
Absolute Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene nach Geschlecht: Männlich	16
Prozentuale Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene nach Geschlecht: Weiblich	23,8 %
Prozentuale Geschlechterverteilung in der obersten Führungsebene nach Geschlecht: Männlich	76,2 %
Anzahl der Mitarbeitenden nach Altersgruppe	7.856
Anzahl der Mitarbeitenden nach Altersgruppe: Zwischen 30 - 50 Jahre	3.967
Anzahl der Mitarbeitenden nach Altersgruppe: Über 50 Jahre	2.678
Anzahl der Mitarbeitenden nach Altersgruppe: Unter 30 Jahre	1.211
Anteil der Mitarbeitenden	
Anteil der Mitarbeitenden zwischen 30 - 50 Jahre	50,5 %
Anteil der Mitarbeitenden über 50 Jahre	34,1 %
Anteil der Mitarbeitenden unter 30 Jahre	15,4 %
S1-10: Angemessene Entlohnung	
Anzahl der Mitarbeitenden mit Gehalt unter Mindestlohniveau	0
Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unterhalb des geltenden Mindestlohniveaus bezahlt werden	0 %
S1-16: Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	
Gender Pay Gap	2,08 %
Gesamtes Gesamtvergütungsverhältnis	11,71 %
S1-17: Vorfälle und Beschwerden	
Gesamtzahl Diskriminierungs- und Belästigungsvorfälle	13
Gesamtzahl Beschwerden durch Mitarbeitende	13
Anzahl der bei OECD-NKS eingereichten Beschwerden	0
Insgesamte Strafzahlungen	0

5 ESRS S4: Verbraucher und Endnutzer

Wesentlichkeitsbewertung

Als IT-Dienstleister der Bundeswehr ist sich die BWI ihrer besonderen Verantwortung gegenüber ihren Verbrauchern und Endnutzern bewusst. Die BWI stellt IT-Lösungen und Dienstleistungen bereit, die höchste Anforderungen an Sicherheit, Verfügbarkeit, Datenschutz und Nutzerfreundlichkeit erfüllen müssen. Die Bundeswehr und weitere Bundesbehörden als Hauptnutzer der BWI-Lösungen sind auf eine sichere, zuverlässige und benutzerfreundliche IT-Infrastruktur angewiesen.

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Themen rund um Verbraucher und Endnutzer als wesentlich eingestuft, insbesondere in den Bereichen:

- Datenschutz und Informationssicherheit
- Produktqualität und Kundenzufriedenheit
- Barrierefreiheit und Zugänglichkeit
- Transparenz und Kommunikation

S4-SBM-3- Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

S4-SBM-3-10: Mögliche Betroffenheit von Verbraucher und Endnutzer

Die BWI bezieht alle Verbraucher und Endnutzer, die wahrscheinlich von wesentlichen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit und ihrer Wertschöpfungskette betroffen sein können, in die Angaben gemäß ESRS 2 ein. Dies umfasst insbesondere Endnutzer der von der BWI bereitgestellten IT-Infrastrukturen und digitalen Dienstleistungen im öffentlichen Bereich (Bundeswehr, Bundesbehörden) sowie mittelbar die zivilen Nutzer, die von der sicheren, datenschutzkonformen und funktionalen Bereitstellung dieser IKT-Leistungen profitieren.

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen beziehen sich auf den Datenschutz, die Informationssicherheit, den Zugang zu vertrauenswürdigen digitalen Diensten, den Schutz der persönlichen Sicherheit sowie auf Aspekte sozialer Inklusion und Nichtdiskriminierung.

S4-SBM-3-10.(a): Arten der Verbraucher und Endnutzer

Betroffen sind primär Nutzerinnen und Nutzer von IKT-Lösungen im Bereich der öffentlichen Verwaltung und Verteidigung, die durch die Bereitstellung von Kommunikations- und Informationssystemen durch die BWI GmbH unterstützt werden. Dazu zählen Beschäftigte in Bundesbehörden und Bundeswehr, Soldatinnen und Soldaten sowie IT-Anwender in sicherheitskritischen Umgebungen.

S4-SBM-3-10.(a)i: Mögliche schädlich Produkte oder Dienstleistungen

Die BWI bietet keine Produkte oder Dienstleistungen an, die für Menschen schädlich sind oder das Risiko chronischer Erkrankungen erhöhen. Gleichwohl bestehen potenzielle Bedenken hinsichtlich elektromagnetischer Strahlung von IKT-Geräten (z. B. WLAN, Mobilfunk), die durch die Einhaltung gesetzlicher Grenzwerte und technischer Sicherheitsstandards adressiert werden.

S4-SBM-3-10.(a)ii: Negative Auswirkungen auf das Recht auf Privatsphäre

Im Bereich des Datenschutzes und der Informationssicherheit bestehen potenzielle negative Auswirkungen auf das Recht auf Privatsphäre und den Schutz personenbezogener Daten, da die BWI sensible Daten ihrer Kunden hostet. Die BWI betreibt ein umfassendes Datenschutz- und IT-Sicherheitsmanagement, um diese Risiken zu minimieren. Gleichzeitig schafft sie durch sichere elektronische Identitätsnachweise (eID, SSI) eine positive Wirkung auf die Selbstbestimmung der Nutzer über ihre Daten.

S4-SBM-3-10.(a)iii: Produkt- oder dienstleistungsbezogene Informationen

Für Verbraucher und Endnutzer ist der Zugang zu klaren, verlässlichen Informationen über angebotene IT-Dienste wesentlich. Die BWI stellt sicher, dass alle Anwender über angemessene Nutzungsinformationen, Sicherheits- und Datenschutzrichtlinien verfügen, um eine sichere Nutzung zu gewährleisten.

S4-SBM-3-10.(a)iv: Schutzbedürftige Personen

Zu den besonders schutzbedürftigen Nutzergruppen zählen Soldatinnen und Soldaten im Einsatz sowie zivile Nutzer in kritischen Infrastrukturen, deren persönliche Sicherheit von funktionierenden Kommunikationssystemen abhängt.

S4-SBM-3-10.(b): Negativer Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Verkauf oder der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen

Negative Auswirkungen bestehen vorrangig im potenziellen Risiko unzureichender Datensicherheit oder Datenschutzverletzungen im Zusammenhang mit Hosting-Diensten. Diese Risiken sind systemisch, da sie eine Vielzahl von Nutzern betreffen könnten. Vereinzelt individuelle Vorfälle (z. B. Sicherheitslücken) werden im Rahmen des Informationssicherheitsmanagements (nach BSI-Grundschutz und ISO 27001) kontinuierlich überwacht und adressiert.

S4-SBM-3-10.(c): Positive Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Verkauf oder der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen

Positive Auswirkungen ergeben sich insbesondere durch die Bereitstellung sicherer, resilienter und barrierefreier IT-Lösungen:

- Resiliente Notfallkommunikation: Verbesserung der persönlichen Sicherheit von Nutzern durch robuste Notfall- und Alarmierungsdienste
- Sichere Kommunikation für Soldat*innen: Schutz des Lebens und der Einsatzfähigkeit durch verschlüsselte Kommunikationskanäle
- Datensouveränität und Privatsphäre: Förderung der Selbstbestimmung über persönliche Daten durch sichere digitale Identitäten
- Zugang und Inklusion: Förderung der sozialen Teilhabe durch anwenderfreundliche, barrierearme IT-Services

Diese positiven Effekte betreffen vorrangig Nutzergruppen in Deutschland und in EU-Partnerstrukturen (z. B. NATO-Kooperationen).

S4-SBM-3-10.(d): Wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Verbrauchern und/oder Endnutzern ergeben

Aus den identifizierten Auswirkungen ergeben sich für die BWI GmbH folgende wesentliche Risiken und Chancen:

- Risiken: Datenschutz- und Informationssicherheitsverletzungen, Reputationsschäden, rechtliche Haftungsrisiken bei Datenlecks und Nicht-Erfüllung von beauftragten Leistungen, Vertrauensverlust bei Kunden
- Chancen: Ausbau von Vertrauen in sichere digitale Infrastrukturen, Stärkung der Resilienz im öffentlichen Sektor, Positionierung als Vorreiter für digitale Souveränität und verantwortungsvolle IT-Dienstleistung, Unterstützung bei der Verteidigung des Bundes in Frieden, Krise und Krieg.

S4-SBM-3-11.: Beschreibung der wichtigsten Arten der Verbraucher und/oder Endnutzer, die von negativen Auswirkungen betroffen sind oder betroffen sein könnten

Die BWI GmbH hat in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber ein vertieftes Verständnis dafür entwickelt, welche Verbraucher und Endnutzer einem erhöhten Schadensrisiko ausgesetzt sind. Dazu zählen insbesondere Personen in sicherheitskritischen Bereichen (z. B. Einsatzkräfte der Bundeswehr) sowie Nutzer, deren personenbezogene Daten in besonders sensiblen Anwendungen z.B. im Umfeld der Digitalisierung der Gesundheitsversorgung verarbeitet werden. Durch kontinuierliche Risikoanalysen im Datenschutz- und IT-Sicherheitsmanagement werden diese besonderen Risiken identifiziert, bewertet und gemindert.

S4-SBM-3-12.: Auswirkungen auf bestimmte Gruppen von Verbrauchern und/oder Endnutzern

Die wesentlichen Risiken und Chancen beziehen sich vorrangig auf bestimmte Nutzergruppen mit besonderen Anforderungen:

- Soldat*innen und Behördenanwender: Abhängigkeit von sicherer Kommunikation und verlässlicher Systemverfügbarkeit
- Endnutzer sensibler IT-Dienste: Höhere Datenschutzerfordernungen und Schutzbedürftigkeit personenbezogener Daten
- Breite Bevölkerung: Positive Effekte durch erhöhte Verfügbarkeit, digitale Souveränität und Inklusion

Das Management dieser Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgt über das Informationssicherheits-, Datenschutz- und Qualitäts- und Risikomanagementsystem der BWI.

S4-1-15.: Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Die BWI verfolgt als zentraler IT-Dienstleister der Bundeswehr eine Strategie, die auf die sichere, verlässliche und diskriminierungsfreie Nutzung digitaler Dienste ausgerichtet ist. Sie stellt sicher, dass Endnutzer – insbesondere öffentliche Auftraggeber und deren Mitarbeitende – auf IKT-Lösungen zugreifen können, die Datenschutz, Informationssicherheit und Barrierefreiheit gewährleisten.

Verschiedene Strategien (in erster Linie die Eigentümer-, Nachhaltigkeits- und Unternehmensstrategie) decken Verbraucher- und Endnutzergruppen ab, die im Rahmen der Leistungen der BWI mit den bereitgestellten IT-Systemen interagieren (z. B. BSI, Bundesrechnungshof, Behörden). Diese Gruppen werden regelmäßig über das Stakeholder-Management und Servicefeedbacks eingebunden.

S4-1-16. (a) – (c): Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, für Verbraucher und/oder Endnutzer

Die BWI bekennt sich zu den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, zur IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Sie wahrt die Menschenrechte ihrer Endnutzer durch den konsequenten Schutz personenbezogener Daten, sichere digitale Identitäten (z. B. eID, SSI) und IT-Systeme mit hohen Sicherheitsstandards. Endnutzer werden durch Feedbackprozesse, Kundenbeiräte und Service-Level-Dialoge einbezogen. Abhilfemaßnahmen erfolgen über Beschwerde- und Servicekanäle sowie technische und organisatorische Maßnahmen, um Datenschutz- oder Sicherheitsvorfälle umgehend zu beheben.

S4-1-17: Strategien in Bezug zu international anerkannten Instrumenten

Die Unternehmensstrategie ist kompatibel mit internationalen Menschenrechts- und Verbraucherschutzrahmen. Fälle der Nichteinhaltung im Bereich Verbraucher- und Endnutzerschutz wurden im Berichtsjahr nicht festgestellt. Die BWI überwacht Compliance über das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) und das Hinweisgebersystem nach EU-Richtlinie 2019/1937.

S4-2-20. (a)-(d): Allgemeine Verfahren für die Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern

Die Zusammenarbeit mit Verbraucher- und Endnutzergruppen erfolgt bei der BWI überwiegend direkt mit den rechtmäßigen Vertretungen der Auftraggeber- insbesondere den zuständigen IT-Abteilungen, Fachreferaten und Nutzervertretungen innerhalb der Bundeswehr, u.a. im Rahmen der Nutzerzufriedenheitsumfrage für Bundeswehrangehörige sowie Befragungen des User Help Desks (UHD) zu dessen Serviceleistung.

Ergänzend werden glaubwürdige Stellvertretende einbezogen, die fundierte Einblicke in die Nutzerbedarfe besitzen, beispielsweise Fachanwender, Projektverantwortliche in den Behörden oder externe Beratungsstellen, die die Nutzerinteressen vertreten.

Durch eine direkte und stellvertretende Einbindung wird das Ziel angestrebt, dass die entwickelten IT-Lösungen und Services den tatsächlichen Anforderungen der Endnutzer entsprechen und Aspekte wie Datenschutz, Barrierefreiheit, Nutzerfreundlichkeit und Informationssicherheit angemessen berücksichtigt werden.

Sie findet während der Konzeptions-, Pilot- und Umsetzungsphasen von IT-Projekten statt; Feedback wird kontinuierlich über Servicedialoge und Zufriedenheitsumfragen eingeholt. Zum jetzigen Zeitpunkt kann nicht genauer auf die Service-KPIs eingegangen werden, anhand derer die Wirksamkeit beurteilt wird.

Die operative Verantwortung liegt bei den Service- und Account-Managern sowie dem Bereich Customer Experience; übergreifende Koordination durch die Geschäftsführung.

Die Wirksamkeit wird durch SLA-Reports und Kundenfeedbacks überwacht.

S4-2-21.: Sichtweisen der Verbraucher und/oder Endnutzer

Bei der Entwicklung von IT-Lösungen wird die Barrierefreiheit nach BITV 2.0 und internationalen Standards (WCAG) berücksichtigt, um die Nutzung durch Menschen mit Behinderungen oder eingeschränkten digitalen Kompetenzen zu ermöglichen. Der Fachbereich Customer Solutions stellt Nutzernähe im Projektgeschäft sicher und ermöglicht durch kontinuierliche Feedbackschleifen eine zielgerichtete Produktentwicklung.

S4-3: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

S4-3-25.(a): Ansatz und Verfahren bei negativen Auswirkungen

Im Falle negativer Auswirkungen werden technische Abhilfemaßnahmen (z. B. Sicherheits-Patches, Fehlerbehebung) und organisatorische Reaktionen (z. B. Service-Hotline, Kundendialog) eingeleitet.

S4-3-25.(b): Spezifische Kanäle

Verbraucher und Endnutzer können über Service-Ticketsysteme, Beschwerdemanagement, Helpdesks und Hinweisgeber-Mechanismen Anliegen melden.

S4-3-25.(c): Unterstützung der Verfügbarkeit von spezifischen Kanälen

BWI fordert von Partnern und Unterauftragnehmern vergleichbare Verfahren ein.

S4-3-25.(d): Überwachung auf Wirksamkeit der Kanäle

Beschwerden werden dokumentiert, systematisch ausgewertet und in das Risikomanagement integriert.

S4-3-26.: Information über Kanäle

Nutzerinnen und Nutzer werden aktiv über bestehende Feedback- und Beschwerdekanäle informiert.

Meldungen sind anonym möglich; die BWI schützt Hinweisgebende vor jeglichen Repressalien nach Maßgabe des Hinweisgeberschutzgesetzes und verweist auf die in ESRS G1-1 beschriebenen Strukturen.

S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer

S4-4-30.: Beschreibung der Aktionspläne und Mittel in Bezug auf das Management seiner wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die BWI verfolgt einen systematischen Ansatz zum Management ihrer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer. Grundlage ist der ganzheitliche Aktionsplan für Informationssicherheit, Datenschutz und Servicequalität, der im Rahmen der Managementsysteme (ISO 27001, ISO 9001) umgesetzt werden.

Wesentliche Maßnahmen umfassen den Schutz personenbezogener Daten, die Sicherstellung sicherer Kommunikationswege, die Gewährleistung barrierefreier digitaler Dienste sowie kontinuierliche Kundeneinbindung über Service- und Feedbackprozesse. Finanzielle und personelle Mittel sind in den Verantwortungsbereichen Informationssicherheit, Compliance und einzelner Fachbereiche verankert.

S4-4-31.(a) – (d): Maßnahmen, um wesentliche negative Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer zu verhindern, zu mindern oder zu beheben

Zur Vermeidung und Minderung negativer Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer setzt die BWI auf mehrstufige Sicherheits- und Qualitätsmechanismen. Dazu zählen:

- ein umfassendes Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagement nach ISO 27001,
- regelmäßige Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden,
- Prüfungen zur Barrierefreiheit digitaler Anwendungen,
- kontinuierliche Überwachung der Servicequalität und Verfügbarkeit,
- sowie technische Sicherheitsmaßnahmen wie Verschlüsselung, Authentifizierung und Notfallmanagement.

Diese Vorkehrungen minimieren Risiken in Bezug auf Datenschutzverletzungen, IT-Ausfälle und Zugänglichkeitsbarrieren.

Bei festgestellten negativen Auswirkungen, etwa Sicherheits- oder Datenschutzvorfällen, ergreift die BWI sofortige technische und organisatorische Abhilfemaßnahmen. Dazu gehören Incident-Response-Prozesse, Ursachenanalysen, Anpassung von Richtlinien sowie die transparente Information der betroffenen Stellen. Meldungen werden über das zentrale Ticketsystem und das Hinweisgebersystem aufgenommen und bis zur abschließenden Klärung verfolgt.

Über die reine Risikovermeidung hinaus leistet die BWI positive Beiträge zur digitalen Teilhabe und sozialen Inklusion. Beispiele sind:

- die barrierefreie Gestaltung von IT-Lösungen gemäß BITV 2.0 / WCAG,
- die Bereitstellung sicherer digitaler Identitäten (eID, SSI) für Nutzer,
- sowie Projekte zur Förderung von Medienkompetenz und sicherem Umgang mit Daten in der öffentlichen Verwaltung.

Diese Maßnahmen stärken die gesellschaftliche Wirkung der digitalen Transformation im öffentlichen Sektor.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch ein etabliertes Monitoring-System überprüft. Relevante Kennzahlen sind u. a. Service-Level-Erfüllung, Anzahl und Schwere von Sicherheits- oder Datenschutzvorfällen, Kundenzufriedenheit sowie Ergebnisse interner und externer Audits. Die Resultate fließen in das jährliche Management-Review ein.

S4-4-32.(a) – (c): Verfahren, um auf bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf Verbraucher und/oder Endnutzer zu reagieren

Die BWI identifiziert erforderliche Maßnahmen über Risikoanalysen im Rahmen des Informationssicherheits-, Datenschutz- und Compliance-Managements sowie laufend durch das Risikomanagement. Erkenntnisse aus Audits, Störungsanalysen, Kundenfeedback und IRO-Bewertungen dienen als Grundlage für Anpassungen und Priorisierung.

Negative Auswirkungen werden präventiv durch sichere Produktgestaltung, klar geregelte Datenverarbeitung und transparente Kommunikation vermieden. Bei Bedarf kooperiert die BWI mit Brancheninitiativen, Behörden (z. B. BSI, BMI) und externen Dienstleistern, um sektorweite Sicherheits- und Qualitätsstandards umzusetzen. Die Prinzipien von Datenschutz-by-Design und -by-Default sind integraler Bestandteil der Entwicklungsprozesse.

Verfahren zur Abhilfe sind in den Richtlinien für Incident- und Risk-Management festgelegt. Diese garantieren eine schnelle Bearbeitung, Ursachenanalyse und Rückmeldung an die Betroffenen. Die Wirksamkeit wird durch interne Revisionen, SLA-Reports und KPI-Monitoring regelmäßig geprüft.

S4-4-33.(a) – (b): Maßnahmen, um wesentliche Risiken für das Unternehmen zu mindern

Wesentliche Risiken betreffen potenzielle Datenschutzverletzungen, Systemausfälle oder Vertrauensverluste durch mangelhafte Servicequalität. Zur Minderung setzt die BWI auf kontinuierliche Systemüberwachung, Notfallpläne, regelmäßige Sicherheitsupdates und die Einhaltung der DSGVO. Die Verfahren zum Management dieser Risiken sind zum größten Teil in das zentrale Risikomanagement integriert. Die Wirksamkeit wird anhand von Audit-Ergebnissen und Störungsstatistiken bewertet.

Chancen ergeben sich insbesondere durch die Entwicklung sicherer, zuverlässiger und barrierefreier IT-Lösungen. Die BWI nutzt diese, um das Vertrauen seitens Auftraggeber zu stärken, digitale Souveränität zu fördern und ihre Position als nachhaltiger IT-Dienstleister im öffentlichen Sektor auszubauen. Entsprechende Verfahren umfassen u.a. die barrierefreie Gestaltung der Website und die teilweise Integration von Barrierefreiheitsanforderungen in die Beschaffung.

S4-4-34.: Praktiken in Bezug auf negative Auswirkungen

Die BWI stellt sicher, dass ihre eigenen Praktiken – insbesondere im Bereich Vermarktung, Datenverarbeitung und Servicenutzung – keine negativen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer haben. Sie folgt dabei klaren ethischen Leitlinien, Datenschutzgrundsätzen und Compliance-Regelungen.

S4-4-35.: Schwerwiegende Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Vorfälle oder Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Verbrauchern oder Endnutzern festgestellt. Mögliche Fälle wurden über das Hinweisgebersystem und das IT-Incident-Management erfasst, bewertet und dokumentiert.

S4-4-37.: Management der wesentlichen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer

Für das Management der wesentlichen Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer stehen der BWI eigene finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung. Hierzu zählen die Budgets der Informationssicherheitsorganisation, des Datenschutzbeauftragten, des Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagements sowie der Service- und Compliance-Abteilungen. Die Mittel sind im jährlichen Wirtschaftsplan verankert und werden bedarfsorientiert angepasst.

S4-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen sowie der Förderung positiver Auswirkungen

S4-5-51.(a) – (c): Verfahren zur Festlegung der Ziele

Die BWI GmbH hat ein strukturiertes Verfahren zur Festlegung von Zielen im Themenfeld „Verbraucher und Endnutzer“ etabliert. Grundlage ist die Nachhaltigkeitsstrategie sowie das Zielbild 2028, in dem das Thema Nachhaltigkeit als eines von acht Top-Zielen verankert ist. Die Zieldefinition erfolgt entlang der Wertschöpfungskette unter Berücksichtigung der relevanten Stakeholder, insbesondere der Auftraggeber (Bundeswehr, Bundesministerien) sowie der Endnutzenden der BWI-Leistungen (z. B. Soldat*innen, Behördenmitarbeitende).

Die Ziele werden im Rahmen der Treiberbaum-Systematik operationalisiert und mit konkreten Kennzahlen hinterlegt. Dabei fließen Erkenntnisse aus dem IRO-Assessment ein, z. B. zu Datenschutz, Sicherheitsaspekten und digitaler Inklusion. Konkrete Ziele werden nicht umfassend extern kommuniziert.

Die BWI verfolgt die Leistung im Hinblick auf die Erreichung ihrer Ziele über regelmäßige Monitoring- und Reportingprozesse innerhalb des Nachhaltigkeits- und Risikomanagements. Relevante KPIs werden über die Treiberbaum-Struktur dem Vorstand und Aufsichtsrat berichtet und in strategischen Reviews bewertet. Für verbraucher- und endnutzerbezogene Ziele werden insbesondere Indikatoren aus den Bereichen Datenschutz (z. B. Sicherstellung der Datensouveränität bei elektronischen Identitäten und sicheren Kommunikationswegen), Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit der IKT-Leistungen sowie Nutzerfreundlichkeit von IT-Services herangezogen.

Erkenntnisse zur Verbesserung werden aus dem laufenden Leistungs- und Risikomonitoring, aus Feedback der Nutzenden sowie aus Audits und Lessons learned Prozessen abgeleitet.

6 ESRS G1: Unternehmensführung

Wesentlichkeitsbewertung

Die BWI versteht verantwortungsvolles Handeln und integre Unternehmensführung als Grundpfeiler ihrer Unternehmenspolitik. Grundlage bildet der Leitsatz „Nachhaltigkeit ist gleichbedeutend mit Zukunftsfähigkeit“. In ihrer Unternehmensstrategie ist deshalb „Nachhaltigkeit“ neben „Kunde“ und „Effizienz“ als einer der drei zentralen Unternehmensgrundsätze verankert.

Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Themen der Unternehmensführung (ESRS G1) als wesentlich eingestuft, insbesondere:

- Unternehmenskultur
- Schutz von Hinweisgebern
- Politisches Engagement & Lobbytätigkeiten
- Management der Beziehungen zu Lieferanten
- Korruption & Bestechung

ESRS G1-1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

G1-1-7: Strategien zur Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Die BWI versteht verantwortungsvolles Handeln und integre Unternehmensführung als Grundpfeiler ihrer Unternehmenspolitik. Grundlage bildet der Leitsatz „Nachhaltigkeit ist gleichbedeutend mit Zukunftsfähigkeit“. In ihrer Unternehmensstrategie ist Nachhaltigkeit neben „Kunde“ und „Effizienz“ als einer der drei zentralen Unternehmensgrundsätze verankert.

Die Unternehmenspolitik der BWI ist darauf ausgerichtet, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, gesellschaftliche Verantwortung und ökologische Nachhaltigkeit miteinander in Einklang zu bringen. Dies spiegelt sich in der Nachhaltigkeitsstrategie, der Personalstrategie („People & Culture – Menschen@BWI“) sowie den internen Regelwerken wider, etwa im Code of Conduct, im Lieferantenkodex und in den Richtlinien zu Vielfalt, Arbeitsschutz und Compliance. 2022 hatte die BWI – gemeinsam mit der Schwester-Bundesgesellschaft BwConsulting – die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit deutlich gemacht, Vielfalt als Voraussetzung zu begreifen, um die vielfältigen und komplexen Aufgaben für die Bundeswehr bestmöglich zu erfüllen.

Die Unternehmenskultur der BWI beruht auf Werten wie Vertrauen, Verantwortung, Zusammenarbeit, Offenheit und Respekt. Diese Werte sind in allen Führungsgrundsätzen und HR-Instrumenten verankert und prägen das tägliche Miteinander.

Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenskultur

Zur Förderung einer wertebasierten und transparenten Unternehmenskultur werden u. a. folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen und „Pulse-Checks“
- Programme zur Führungskräfteentwicklung und „Führung im Wandel“

- Formate zur partizipativen Kommunikation (z. B. „BWI Dialogtage“, interne Communities, Feedbackformate)
- Stärkung von Vielfalt & Inklusion, z. B. über Netzwerke und Gleichstellungsinitiativen
- Feedback- und Beschwerdekanäle (z. B. Hinweisgebersystem) zur Förderung einer offenen Fehler- und Vertrauenskultur

Diese Instrumente unterstützen die Umsetzung einer modernen, lernenden Organisation und sind darauf ausgerichtet, die Mitarbeitenden aktiv in die Weiterentwicklung der BWI einzubeziehen.

G1-1-9: Begründung, Entwicklung, Förderung und Bewertung der Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur der BWI ist in den Unternehmensgrundsätzen verankert und wird durch klare Führungsleitlinien sowie die Unternehmensstrategie operationalisiert. Ihre Begründung liegt in der besonderen Rolle der BWI als Bundesunternehmen und Digitalisierungspartner der Bundeswehr, deren Auftrag auf Vertrauen, Integrität, Verlässlichkeit und gesellschaftlicher Verantwortung basiert.

Entwicklung der Unternehmenskultur

Die Entwicklung der Unternehmenskultur erfolgt systematisch über Programme zur Organisations- und Personalentwicklung:

- People & Culture-Programm, das die Werteorientierung in HR-Prozessen stärkt
- Führungskräfte-Trainings, die auf wertorientierte und nachhaltige Führung ausgerichtet sind
- Interne Change-Management- und Kommunikationsformate, die kulturelle Transformation begleiten
- Initiativen zur psychologischen Sicherheit und zum Diversity-Management
- Integration kultureller Aspekte in das strategische Zielbild 2028 (Treiberbaum „Menschen @ BWI“)

Förderung und Bewertung der Kultur

Die Förderung der Kultur erfolgt durch regelmäßige Kommunikation der Unternehmenswerte in Townhalls, im Intranet und in Mitarbeitendenveranstaltungen.

Zur Bewertung der gelebten Kultur nutzt die BWI:

- Mitarbeitendenbefragungen
- Fluktuations- und Zufriedenheitskennzahlen
- Gesundheitsindikatoren
- Qualitative Rückmeldungen aus Dialogformaten

Die Ergebnisse werden in die Weiterentwicklung der HR- und Nachhaltigkeitsstrategie zurückgespiegelt und bilden eine Grundlage für Verbesserungsmaßnahmen.

Damit fördert die BWI eine integritäts-, lern- und zukunftsorientierte Kultur, die ihren öffentlichen Auftrag und ihre Rolle als nachhaltiger IT-Dienstleister glaubwürdig unterstützt.

G1-1-10: Strategien zu Aspekten der Unternehmenspolitik

G1-1-10.(a): Mechanismen zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken

Gesetzeskonformität und Integrität haben für die BWI höchste Priorität.

Um Compliance-konformes Verhalten zu fördern, potenzielle Compliance-Risiken (z.B. Korruption) zu minimieren und Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen und interne Richtlinien rechtzeitig in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachpersonen oder Abteilungen vorzubeugen, hat die BWI ein Compliance Management System (CMS) etabliert.

Governance des CMS

- Verantwortung: Die Governance des Compliance Management Systems (CMS) liegt im Verantwortungsbereich des CEO der BWI
- Chief Compliance Officer (CCO): Wird von der Geschäftsführung ernannt und verantwortet übergeordnet die Aufgaben des Compliance Managements der BWI
- Aufsichtsrat: Überwacht im Kontext des CMS insbesondere die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und internen Richtlinien durch die Geschäftsführung sowie die Funktionsfähigkeit des CMS. Quartalsweise Berichterstattung durch den Prüfungsausschuss/die Geschäftsführung

Regelwerke und Richtlinien

Das in der BWI implementierte Compliance Management System ist in der Compliance Management Richtlinie sowie im Betriebshandbuch Compliance Management beschrieben. Begleitend regeln der Verhaltenskodex, die Anti-Korruptionsrichtlinie sowie die Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Compliance Management.

Compliance-Programm

Das Compliance Programm der BWI umfasst präventive (vorbeugenden), investigative (aufdeckenden) sowie repressive (sanktionierenden, unterbindenden) Elemente und Maßnahmen, welche Compliance-risikominimierend wirken.

Meldekanäle

Mitarbeitende und externe Personen haben jederzeit die Möglichkeit, sich mit Fragen oder mit Hinweisen und Beschwerden zu rechtswidrigem oder gegen den Verhaltenskodex oder ähnliche interne Vorschriften verstoßenden Verhalten an das Compliance Management zu wenden.

Die eingegangenen Meldungen werden entsprechend dem Compliance Untersuchungsprozess unverzüglich, unabhängig und objektiv von der Compliance Managementabteilung bearbeitet.

Prüfung und Zertifizierung

Das Compliance Management System (CMS) der BWI ist entsprechend der Vorgaben des Prüfungsstandards IDW PS 980 ausgerichtet. Dessen Angemessenheit, Eignung und Wirksamkeit werden auf Basis des IDW PS 980 alle 3 bis 5 Jahre freiwillig geprüft, zuletzt im Jahr 2021. Die nächste Prüfung soll 2026 erfolgen.

Zudem wird im Rahmen der Prüfung nach ISO 9000 die strukturelle und organisatorische Wirksamkeit und Angemessenheit des CMS der BWI mit geprüft.

G1-1-10.(c): Schutz von Hinweisgebern

Das CMS der BWI bietet unterschiedliche Meldewege für Hinweisgebende:

- Direkter Kontakt zu Mitarbeitenden der Abteilung Compliance Management via E-Mail, Telefon oder Präsenz
- Compliance-Hotline und Postfach, auch zur Abgabe anonymer Hinweise
- Ombudsperson als weiterer Ansprechpartner für alle Mitarbeitende, Nutzer, Geschäftspartner und sonstige Anspruchsgruppen der BWI, die u.a. Compliance-relevante Hinweise persönlich oder auch anonym melden möchten
- Digitales Hinweisgeber-Tool in deutscher und englischer Sprache für interne und externe Anspruchsgruppen (auch anonyme Hinweise)

Das CMS der BWI bildet auch den Eingangskanal für das Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz seit 2023 ab.

Das Hinweisgeber-Tool als Eingangskanal des LkSG-Beschwerdeverfahren der BWI wird zudem regelmäßig durch die interne Revision auf Angemessenheit und Wirksamkeit (z.B. durch Aspekte wie Transparenz, Zugänglichkeit) geprüft.

Alle Mitarbeitenden des Compliance Managements sind nach den Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes geschult. Fortbildungen des Compliance Management Teams zu internen Untersuchungen und Hinweisgeberschutz finden in regelmäßigen Abständen statt.

G1-1-10.(d): Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen gegen hinweisgebende Personen sind untersagt. Dies ist sowohl im Verhaltenskodex als auch in der Richtlinie Compliance Management ausführlich beschrieben.

Verstöße hiergegen werden als eigene Compliance-Verstöße bewertet. Der Hinweisgeberschutz ist fester Bestandteil aller Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen zu Compliance-Meldewegen.

G1-1-10.(e): Verfahren zur Untersuchung von Vorfällen

Die **Compliance-Untersuchung** ist ein standardisierter Prozess.

Schritte der Compliance-Untersuchung:

1. Vorprüfung
2. Ggf. Beauftragung zur Durchführung einer weitergehenden Compliance-Untersuchung
3. Prüfung der Bedarfsermittlung von Daten
4. Überprüfung der Einbeziehung des Betriebsrates
5. Auswertung und Bewertung von Daten und Ergebnissen
6. Erstellung eines Untersuchungsergebnisses
7. Bereitstellung eines Compliance-Abschlussberichtes inkl. Maßnahmen
8. Durchführung eines Maßnahmen-Trackings hinsichtlich der Maßnahmenumsetzung

G1-1-10.(g): Schulungsstrategie zur Unternehmenspolitik

Das Compliance Management System der BWI verfügt über ein Compliance Schulungskonzept, welches aus verschiedenen Modulen besteht, die in regelmäßigen Abständen von allen Mitarbeitenden und Führungskräften verpflichtend durchzuführen sind.

Schulungsmodule:

- Onboarding Schulung Compliance für Auszubildende und Studenten
- E-Learning: Basistraining Compliance, E-Learning Compliance Selbst-Check, Basistraining AGG
- AGG Quiz
- Compliance-Schulung Live für spezifische Funktionen
- Compliance Führungskräfte Schulungen

Die Durchführung der digitalen Schulungen erfolgt über das BWI Lernwelt Tool und die Teilnahme wird automatisiert erfasst und dokumentiert.

G1-1-10.(h): Besonders korruptionsgefährdete Funktionen

Die BWI hat in den Jahren 2024/25 eine sinngemäße Analyse besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete in der BWI durchgeführt.

Dabei wurden verschiedene Funktionen und Abteilungen mit einer erhöhten Korruptionsgefährdung identifiziert, spezifische Maßnahmen zur Risikovermeidung sind bereits implementiert (Schulungen), weitere Maßnahmen sind in der Planung.

Die identifizierten Funktionen und Abteilungen können nicht veröffentlicht werden.

ESRS G1-2: Management der Beziehungen zu Lieferanten

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über das Management seiner Beziehungen zu seinen Lieferanten und die Auswirkungen auf seine Lieferkette vorzulegen.

G1-2-14: Strategie zur Verhinderung von Zahlungsverzug

Das Unternehmen hat keine dezidierte Strategie zur Verhinderung von Zahlungsverzug. Jedoch sieht sich die BWI als privatrechtliches Unternehmen mit 100-prozentiger Beteiligung des Bundes in einer Vorbildrolle, wenn es um eine Sorgfaltspflicht und fristgerechte Zahlung geht.

G1-2-15: Management der Lieferantenbeziehungen

G1-2-15.(a): Ansatz in Bezug auf Lieferantenbeziehungen

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei der BWI

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und dessen Artikel 1 zur Wahrung der Menschenrechte ist eines der obersten Gebote, an das sich die BWI ausnahmslos hält. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, explizit und uneingeschränkt, die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in all seinen Tätigkeiten und in seinen Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schützen.

Grundsatzklärung

Dieser Anspruch wurde seit jeher in dem unternehmensweiten BWI Verhaltenskodex (Richtlinie) und in einer Grundsatzklärung der BWI verbindlich verankert, die jedes Jahr, so auch 2024, aktualisiert wird:

„Die BWI verpflichtet sich zur Einhaltung von Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards (...). Darüber hinaus verpflichtet sie sich, die Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards in den relevanten Geschäftsabläufen entlang der Wertschöpfungskette zu fördern und zu schützen. Die BWI übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und bekennt sich dazu, die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns zu berücksichtigen und eine den Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards konforme Beschaffungsorganisation zu etablieren.“

Die Grundsatzklärung wurde Mitte 2024 aktualisiert und von der Geschäftsführung verabschiedet. Sie umfasst neben den globalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs) auch die Grundsätze internationaler Standards, allen voran die **ILO-Kernarbeitsnormen** zur Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung.

Verantwortung und Überwachung

Die Wahrung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten werden bei der BWI über die relevanten Fachbereiche (Procurement, HR, Compliance, Risiko- und Nachhaltigkeitsmanagement etc.) verantwortet und bei Verletzungen mit Abhilfemaßnahmen behoben.

Das interne Kontrollsystem (IKS) der BWI prüfte auch im Jahr 2024 die Wirksamkeit der etablierten Kontrollmechanismen.

Risikobetrachtung zu Menschenrechten

Als privatrechtliches Unternehmen mit 100-prozentiger Beteiligung des Bundes hat die BWI eine Vorbildrolle, wenn es um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht geht. Es wäre ein hohes Reputations- und Geschäftsrisiko, wenn in den Bereichen Arbeitsschutz, Verbot der Diskriminierung von Mitarbeitenden sowie Einhaltung von Umweltstandards den Risikopotenzialen nicht konsequent mit Präventiv- und Abhilfemaßnahmen nachgegangen würde.

Im Jahr 2022 hatte die BWI ein dediziertes Projekt zur Vorbereitung auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) aufgesetzt. Im Rahmen des Projektes wurde ein Dry-Run der Risikoanalyse für Lieferanten und den eigenen Geschäftsbereich durchgeführt.

Die Analysen werden nun anlassbezogen bzw. einmal jährlich für den eigenen Geschäftsbereich und für unmittelbare Lieferanten (= Schlüssellieferanten) wiederholt, so auch 2024.

Methodik der Risikoanalyse

Dabei werden ausgewählte Länder-, Warengruppen- und Industrierisiken systematisch betrachtet. Basierend auf den Ergebnissen wird ein **Risiko-Score** bestimmt. Die Priorisierung erfolgt dabei entlang folgender Kriterien:

- Art und Umfang der Geschäftstätigkeit
- Einflussvermögen
- Schwere
- Eintrittswahrscheinlichkeit
- Verursachungsbeitrag der BWI

Bei einem, in der nachfolgenden konkreten Risikobetrachtung, identifizierten Risiko werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Die Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten und den eigenen Geschäftsbereich erfolgt nach einem standardisierten Verfahren. Das standardisierte Verfahren der quantitativen Risikoanalyse basiert auf anerkannten Indizes: Human Freedom Index, Transparency International Corruption Perception, MSCI ESG Rating

Zusätzlich werden identifizierte Risiken aus der allgemeinen Lieferantenbewertung (ohne Bezug zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) durch den Bereich „Procurement“ gemeinsam mit dem zentralen

Risikomanagement betrachtet und bewertet sowie mit dem standardisierten Verfahren gemäß LkSG zunehmend harmonisiert.

Ergebnisse der Risikoanalyse 2024

Die Risikoanalyse im Jahr 2024 für das Geschäftsjahr 2023 hat ergeben: 92 Prozent der Lieferanten mit „geringen bis sehr geringen Risiken“ in Hinblick auf die LkSG-Anforderungen. Dies ist vor allem auf das relativ gleichartige Produktportfolio und die überwiegend lokale Beschaffung der BWI zurückzuführen. Es sind keinerlei Risiken identifiziert worden, die ein direktes Eingreifen der BWI notwendig gemacht hätten. Bei 8 Prozent der Lieferanten mit „mittlerem Risiko“ wurde eine tiefere Detailanalyse angestoßen.

Bis dato wurden im Rahmen der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs keine Risiken durch eine wahrscheinlich negative Auswirkung der BWI Geschäftstätigkeit oder -beziehungen auf Menschenrechte identifiziert.

Daneben ist die BWI im Rahmen von Auslandseinsätzen der Bundeswehr sowie in Auslandsliegenschaften der Bundeswehr tätig. Werden Mitarbeitende zur Erbringung von IT-Services für die Bundeswehr ins Ausland entsandt, ist dies ein befristeter und freiwilliger Einsatz vor Ort. Entsendungsverträge enthalten den gleichen Standard wie für jeden Mitarbeitenden im Inland und es finden die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz Anwendung. Im Rahmen der IT-Services von Deutschland ins Ausland gelieferte Materialien werden wieder nach Deutschland zurückgeführt; es findet kein aktiver Eingriff in den lokalen Wirtschafts- und Entsorgungskreislauf statt. Im Ausland werden keine Vor-Ort-Beschaffungen von Waren und Dienstleistungen durchgeführt.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten sowie den eigenen Geschäftsbereich werden einmal jährlich im Rahmen der Berichtspflicht zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz an die Geschäftsführung (im 1. Quartal des Jahres) kommuniziert. Die Kernerkenntnisse werden intern transparent gemacht und in zentralen Berichtslinien integriert

Das zentrale Risikomanagement berichtet quartalsweise an Geschäftsführung und Aufsichtsrat zu kritischen Geschäftsrisiken.

In einer Verfahrensanweisung werden seit 2024 die Schritte zur Umsetzung der Risikoanalysen, des Beschwerdemanagements sowie des Abhilfe- und Präventionsmaßnahmenkatalogs und entsprechende Dokumente und Verantwortliche definiert. Die Dokumentation erfolgt zentral über das Nachhaltigkeitsmanagement.

Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette

Um der eigenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen, setzt die BWI folgende Maßnahmen um:

Bereits umgesetzte Maßnahmen:

- Regelmäßige Compliance-Schulungen der BWI Mitarbeitenden zur Einhaltung zentraler Gesetze und Regeln, wie auch dem internen BWI Verhaltenskodex (Bezug zu Einhaltung der Menschenrechte)

- Compliance-Hotline und Ombudsperson, um potenzielle Missstände oder Risiken, auch in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen, zu melden
- Veröffentlichung der Grundsatzklärung zu den umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten intern und auch öffentlich auf der Webseite der BWI, die jedes Jahr aktualisiert wird, so auch 2024
- Umsetzung und Einführung des digitalen Hinweisgebersystems „sicher-melden“ (DE/EN) – zusammen mit dem Compliance-Management – für interne und externe Personen und Erweiterung der Funktionalitäten (z.B. „Whistleblowing-Mechanismus“)
- Im Fall der Kenntnis von Verstößen durch mittelbare Geschäftspartner werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen dieser zu vermeiden. Hierzu wurden innerhalb der BWI die bestehenden Prozesse – u.a. durch eine Anlage – LkSG “Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz” angepasst
- Durchführung erster Audits von identifizierten Lieferanten mit „mittlerem Risiko“
- Hinweis auf Schulungen zu Menschenrechten in der Lieferkette wurden an die relevanten Fachbereiche kommuniziert
- Einführung vertraglicher Kontrollmaßnahmen (z.B. „Audit-Rechte“)
- Einführung des angepassten Verhaltenskodex für Lieferanten (als Teil der AGB; inkl. Hinweis auf Grundsatzklärung der BWI) zur Nachschärfung in Hinblick LkSG-Anforderungen und ILO-Kernarbeitsnormen (bis 2024)
- Erweiterung der Lieferantenbewertung für Hochrisiko-Warengruppen um ESG-Kriterien

Maßnahmen in Evaluierung/Vorbereitung:

- Evaluierung von Lieferanten-Schulungsangeboten zu umweltbezogenen und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten (unter Achtung der vergaberechtlichen Anforderungen) in Bearbeitung
- Erarbeitung von standardisierten Lieferantenfragebögen zur aktiven Abfrage von Nachhaltigkeitsaspekten sowie Lieferkettengesetzkomponenten bei Lieferanten mit dem Ziel 80 % (bis 2026) und bis 2028 100 % der Lieferanten diesbezüglich zu überprüfen. Dies ist auch im Zielbild 2028 der BWI definiert. Entsprechende Kompetenzen seitens BWI sind dazu bereits im Aufbau.
- Definition einer risikominierenden nachhaltigen Beschaffungsstrategie

Wirkungskontrolle

Im Rahmen der ISO 9001-Rezertifizierung und des IKS der BWI findet mindestens einmal jährlich bei sogenannten Key-Kontrollen und sonst alle zwei Jahre sowie bei Bedarf eine Wirksamkeitsüberprüfung der

eingeleiteten Maßnahmen und der Regelprozesse statt. Anlassbezogene Wirksamkeitsprüfung wird durchgeführt bei:

- Einführung eines neuen Produktes
- Gründung eines neuen Geschäftsbereiches
- Neuen Lieferanten
- Neueinsatz von Produkten oder Dienstleistungen
- Einrichtung einer Tochtergesellschaft
- Mediale Berichterstattungen

2023 wurde die interne Revision der BWI als neutrale Instanz dazu beauftragt, die Wirksamkeit des LkSG-konformen Beschwerdemanagements zu überprüfen, mit einem positiven Ergebnis: Die Überprüfung ergab, dass das Beschwerdemanagement die Wirksamkeitskriterien des LkSG erfüllt. Auch 2024 überprüfte die interne Revision den Prozess und die Handhabung des LkSG erneut.

Gemeldete Fälle

Für das Berichtsjahr gab es bei der BWI keine gemeldeten Fälle von Menschenrechtsverstößen oder Konfliktfällen, die eine Wiedergutmachung oder anlassbezogene Kooperation mit Lieferanten bedurft hätten. Die niedrige Eintrittswahrscheinlichkeit von Menschenrechtsrisiken und alle beschriebenen Maßnahmen werden kontinuierlich überwacht.

Prüfung an Standorten

Im Jahr 2024 hat die BWI keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte an den unterschiedlichen BWI Geschäftsstandorten durchgeführt, da die BWI ausschließlich deutsche Standorte hat – die entsprechend strengen Vorgaben und Gesetzen unterliegen – und es hier folglich keine wesentlichen Risiken gab. Jedoch hat die BWI unterschiedliche Geschäftsbereiche aus Menschenrechtsrisiken hin analysiert.

Bewertung von Maßnahmen

Eine systematische Bewertung unterschiedlicher Maßnahmen im Zuge des LkSG wurden erstmals 2023 geprüft und bei Bedarf ausgerollt.

Die Einführung eines angepassten Verhaltenskodex für Lieferanten (inkl. Hinweis auf Grundsatzklärung der BWI), indem auch soziale Kriterien und Mindeststandards definiert und deren Einhaltung als Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit etabliert sind, ist 2023 erfolgt. Zudem wurde der Hinweis auf die Einhaltung der LkSG-Anforderungen in neuen Vergaben standardisiert.

Neue Lieferanten werden derzeit nicht über die LkSG-Kriterien hinaus auf soziale Kriterien hin überprüft. In einzelnen Vergaben und Beschaffungen werden ESG-Kriterien ergänzt. Dies wird seit 2025 als Kennzahl erhoben.

Ergebnisse der Lieferanten-Risikoanalyse

Die Risikoanalyse der Lieferanten als standardisierter Prozess ist seit 2023 ausgerollt und implementiert. Die Ergebnisse der quantitativen Risikoanalyse ergaben:

- Keine Lieferanten mit hohem Risiko eingestuft
- Zwei Lieferanten mit mittlerem Risiko eingestuft
- Alle anderen überprüften Lieferanten mit geringen/keinem Risiko eingestuft

Die Risikobewertung führt der Bereich „Procurement“ gemeinsam mit dem zentralen Risikomanagement durch. Sie definieren gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanagement Maßnahmen zur Mitigation der Risiken.

G1-2-15.(b): Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien bei Lieferantenauswahl

Aktuell gibt es noch keine systematische Verankerung von sozialen und ökologischen Kriterien, die über Bewertungen & Maßnahmen im Zuge des LkSG hinausgehen.

Für einen zukünftigen Ansatz wird in 2026 erstmalig ein **Testlauf** mit Kriterien für verschiedene Materialfelder durchgeführt, um nachhaltige Kriterien (Kriterien umfassen Gütesiegel wie den Blauen Engel, TCO Certified etc.) bei der Beschaffung ausgewählter Produkte zu berücksichtigen.

Nach Abschluss des Testlaufs erfolgt eine tiefgehende Analyse und Bewertung. Der Testlauf umfasst auch die Integration des Nachhaltigkeitsmanagements in den Beschaffungsprozess.

ESRS G1-3: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über sein System vorzulegen, mit dem Anschuldigungen oder Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung verhindert, aufgedeckt, untersucht und verfolgt werden, einschließlich der entsprechenden Schulungen.

G1-3-18: Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

G1-3-18.(a): Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung

Die BWI bekennt sich zur Bekämpfung von Korruption in all ihren Erscheinungsformen und lehnt jegliches korrupte Verhalten ab.

Die Richtlinie Antikorruption der BWI beinhaltet unterschiedliche Vorgaben und Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption, Interessenkonflikten und verwandten Handlungen in der BWI.

Die Richtlinie berücksichtigt insbesondere die geltenden gesetzlichen Vorgaben nach deutschem Recht und dient außerdem der Konkretisierung/Umsetzung der für die BWI geltenden Vorgaben des BMVg.

Maßnahmen zur Korruptionsprävention 2025

Im Jahr 2025 wurden unter anderem folgende Maßnahmen zur Korruptionsprävention vom Compliance Management durchgeführt:

- Aktualisierung der Compliance Risikoanalyse zum Thema Korruption: Analyse interner und externer Faktoren für Abweichungen in der BWI anhand von identifizierten Risikoszenarien durch das Compliance Management. Analyse und Bewertung der Mitigationsmaßnahmen zur Einhaltung der Vorschriften durchgeführt in Abstimmung mit Ansprechpartnern aus verschiedenen Abteilungen der BWI.
- Durchführung einer jährlichen Compliance Konformitätserklärung (Sign-Off) für Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene
- Bestätigung des Verhaltenskodexes durch alle Mitarbeitenden im 2-Jahres-Rhythmus
- Fortführung der regelmäßigen verpflichtenden digitalen Compliance Schulungen; inklusive einer Wiederholungsschulung zu Compliance Themen inklusive Korruptionsrisiken, monatliche Compliance „Onboarding“ Schulungen für Auszubildende und Studenten zum Thema Compliance (inklusive Korruption); Präsenzs Schulungen für die Leitungsebene und für spezifische Beschäftigte: z.B.: Auszubildende
- Fortführung eines IT gestützten Freigabeprozess Geschenke und Einladungen
- Fortführung eines IT gestützten Freigabeprozesses für Veranstaltungen
- Fortführung des Genehmigungsprozesses Nebentätigkeiten (Interessenskonflikte)
- Fortführung des Genehmigungsprozesses Spenden und Sponsoring
- Fortführung regelmäßiger Kommunikation, Sensibilisierung und Informationsbereitstellung zu verschiedenen Compliance Themen: z.B.: Verhaltenskodex, Hinweisgeberschutz/Meldewege, Geschenke und Einladungen im Intranet
- Fortführung der Hinweisgeberplattform „sicher-melden.de“ zur Abgabe von Meldungen
- Fortführung der regelmäßigen IKS Kontrollen (mit Compliance Bezug)

G1-3-18.(b): Unabhängigkeit der Untersuchungsbeauftragten

Die Mandatierung zur Durchführung von Compliance Untersuchungen obliegt dem Chief Compliance Officer, der direkt an den CEO berichtet und ist von etwaigen betroffenen Führungsketten getrennt.

Werden Sachverhalte an das Compliance Management gemeldet, welche sich gegen den CEO oder die gesamte Geschäftsführung richten, muss der **Vorsitzende des Aufsichtsrats** informiert werden. Dieser entscheidet über die weitere Vorgehensweise (Durchführung einer Compliance Untersuchung durch Compliance Management oder externe Kanzleien/Wirtschaftsprüfungsgesellschaften).

G1-3-18.(c): Verfahren zur Übermittlung der Ergebnisse

Die Kommunikation von Compliance-relevanten Maßnahmen und Ergebnissen aus Compliance Untersuchungen ist ein wesentlicher Bestandteil des CMS der BWI und beinhaltet folgende Berichte:

- Regelmäßige Berichterstattung durch den Chief Compliance Officer (CCO) zu Compliance-relevanten Aspekten an die Geschäftsführung, den Aufsichtsrat und den Gesamtbetriebsrat
- Ad-hoc Kommunikation von wesentlichen Compliance-relevanten Sachverhalten durch den CCO an Geschäftsführung und/oder Aufsichtsrat

G1-3-20 & G1-3-21: Kommunikation und Schulungen

Kommunikation der Strategien

Kommunikationsmaßnahmen zu Compliance erfolgen beim Onboarding, über Schulungen sowie über die im Intranet der BWI zur Verfügung gestellten Informationen zu verschiedenen Compliance Themen. Das Compliance Management veröffentlicht in regelmäßigen Abständen Artikel zu spezifischen Compliance Themen.

Externen stehen über die Internet Seite der BWI Informationen und Kontaktmöglichkeiten zum Compliance Management zur Verfügung.

G1-3-21.(a): Schulungsprogramme zu Korruption und Bestechung

Die verpflichtenden Schulungen zu Compliance behandeln jeweils auch Anti-Korruptionsthemen wie beispielsweise:

- Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Interessenkonflikte
- Implementierte Vorgaben und Freigabeprozesse

Es werden Fallbeispiele und Quizfragen bereitgestellt.

Schulungen von spezifischen Risikogruppen umfassen jeweils auch in unterschiedlicher Tiefe Anti-Korruptionsthemen.

G1-3-21.(b): Anteil trainierter Risikofunktionen

KPIs:

Die Kennzahl wird nicht systematisch erfasst,

G1-3-21.(c): Schulung der Führungsebene

Die verpflichtenden digitalen Compliance Schulungen umfassen auch die Geschäftsführung und Führungskräfte der BWI.

Zusätzlich wurde die Geschäftsführung sowie die erste Managementebene im Jahr 2025 auch im Rahmen einer Präsenzschulung geschult.

ESRS G1-4: Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über Fälle von Korruption oder Bestechung während des Berichtszeitraums vorzulegen.

G1-4-22: Informationen über Vorfälle im Berichtszeitraum

Berichtsjahr 2025:

- Keine Compliance-Verstöße bezüglich Korruption
- Keine Angestellten aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt
- Keine bestätigten Compliance-Verstöße, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden
- Keine bestätigten Compliance-Verstöße im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden
- Keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen aufgrund einer Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften verhängt

G1-4-24.(a): Verurteilungen und Geldstrafen

KPIs:

Geldstrafen für Korruptions-/Bestechungsverstöße: 0 - Anzahl der Verurteilungen wegen Korruptions-/Bestechungsverstößen: 0

ESRS G1-5: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über die Tätigkeiten und Verpflichtungen im Zusammenhang mit seiner politischen Einflussnahme vorzulegen, einschließlich seiner Lobbytätigkeiten im Zusammenhang mit seinen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

G1-5-29.(a): Beaufsichtigung und Engagement

Unternehmerischer und gesellschaftlicher Auftrag

Als primärer Digitalisierungspartner der Bundeswehr in Frieden, Krise und Krieg ist es der unternehmerische und gesellschaftliche Auftrag der BWI zur kontinuierlichen Erhöhung der Führungs- und Einsatzfähigkeit der Streitkräfte beizutragen. Eine sichere, effiziente und resiliente IT-Infrastruktur bei der Bundeswehr sichert die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands und leistet so einen Beitrag zum Frieden in Europa.

Engagement durch Vereins- und Gremienarbeit

Der Anspruch der BWI ist es, als Digitalisierungspartner in den Wissenstransfer und Austausch zur Digitalisierung einzutreten. Die BWI ist Mitglied in unterschiedlichen Vereinen:

- Bitkom (Branchenverband)
- Initiative D21 (zivilgesellschaftliches Netzwerk für die Digitale Gesellschaft)
- Voice (Bundesverband der IT-Anwender)

Beim Verband Bitkom engagiert die BWI sich u.a. in industriespezifischen Arbeitskreisen zu Nachhaltigkeitsthemen und zum Wissensaustausch mit anderen öffentlichen Einrichtungen (z.B. verschiedenen Fraunhofer Instituten oder der Bundesdruckerei).

Zudem finden unterjährig Gespräche mit Abgeordneten(-büros) vor allem aus dem Verteidigungs-, Haushalts- und Digitalisierungsausschuss statt.

Lobbyregistergesetz und Transparenz

Die BWI operiert bei ihrer politischen Interessenvertretung mit Umsicht und entsprechend dem Verhaltenskodex im Rahmen des Lobbyregistergesetzes.

Des Weiteren organisiert die BWI vereinzelt selbst Veranstaltungen, bei denen Politik eine von vielen Teilnehmergruppen ist. In 2025 wurde z.B. zu der BWI Innovation Night, Industry Days und zwei Parlamentarischen Frühstückten eingeladen.

Bei all diesen Aktivitäten ist es der BWI ein zentrales Anliegen, transparent zu handeln, weswegen die an den politischen Schnittstellen agierenden BWI Mitarbeitenden im Lobbyregister aufgeführt sind.

Politische Neutralität und Parteispenden

- Die BWI agiert politisch neutral.
- Partei-Spenden werden durch die BWI nicht geleistet.

G1-5-29.(d): EU-Transparenzregister

Die BWI ist nicht im EU-Transparenzregister eingetragen.

G1-5-30: Ernennung von Mitgliedern der Leitungsorgane

Auslassen der Information: Aktuell können keine Angaben hierzu gemacht werden.

ESRS G1-6: Zahlungspraktiken

Anforderung

Das Unternehmen hat Informationen über seine Zahlungspraktiken vorzulegen, insbesondere in Bezug auf Zahlungsverzug an kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

G1-6-33: Zahlungspraktiken

G1-6-33.(a): Durchschnittliche Zeit zur Rechnungsbegleichung

KPIs:

Durchschnittliche Rechnungsbegleichungszeit (in Tagen): 26 Tage

G1-6-33.(b): Standardzahlungsbedingungen

Zahlungsbedingungen werden über die **AGBs des Einkaufs** verhandelt.

Standard:

Zahlung innerhalb von 30 Tagen ohne Abzug, Verhandlung mit Lieferanten.

KPI:

Prozentsatz der Zahlungen nach Standardbedingungen: 98%

G1-6-33.(c): Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs

KPI:

Offene Verfahren aufgrund verschuldeten Zahlungsverzugs: 0

7 Glossar wichtiger Begriffe

Begriff, Abkürzung	Bedeutung
3TG:	Zinn (Tin), Tantal, Wolfram (Tungsten), Gold – Konfliktminerale
BITV:	Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – Deutsche Verordnung zur Barrierefreiheit
BMVg:	Bundesministerium der Verteidigung
BSI:	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik
BWI:	Bundesamt für Wehrtechnik und Informationstechnik – IT-Systemhaus der Bundeswehr (offizieller Name: BWI GmbH)
CCF:	Corporate Carbon Footprint, CO ₂ -Fußabdruck eines Unternehmens
CO₂e:	CO ₂ -Äquivalente, Maßeinheit für verschiedenen Treibhausgasen (z.B. Methan, Lachgas) anhand ihres Treibhauspotenzials in eine vergleichbare Menge CO ₂ umgerechnet
CSRD:	Corporate Sustainability Reporting Directive – EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung
DEFRA:	Department for Environment, Food & Rural Affairs, Umrechnungsfaktoren zur Berechnung der THG-Emissionen aus einer Reihe von Aktivitäten, darunter Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Abfallentsorgung und -recycling sowie Transportaktivitäten – englischsprachig
DNK:	Deutscher Nachhaltigkeitskodex – Deutscher Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung
Doppelte Wesentlichkeit:	Konzept, das sowohl die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materiality) als auch die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf das Unternehmen (Financial Materiality) betrachtet
DSGVO:	Datenschutz-Grundverordnung – EU-Verordnung zum Datenschutz
EAP:	Employee Assistance Program – Mitarbeiterunterstützungsprogramm
eNPS:	Employee Net Promoter Score – Kennzahl für Mitarbeiterempfehlungsbereitschaft
ESG:	Environmental, Social, Governance – Umwelt, Soziales, Unternehmensführung

ESRS:	European Sustainability Reporting Standards
Financial Materiality:	Wesentlichkeit aus Sicht der finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen
GHG Protocol:	Greenhouse Gas Protocol – Internationaler Standard für THG-Bilanzierung
Green Coding:	Energieeffiziente Softwareentwicklung
Green IT:	Umweltfreundliche Informationstechnologie
IEA	International Energy Agency
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
Impact Materiality:	Wesentlichkeit aus Sicht der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
IRO:	Impacts, Risks, and Opportunities – Auswirkungen, Risiken und Chancen
ISO 27001:	Internationaler Standard für Informationssicherheitsmanagementsysteme
KPI:	Key Performance Indicator – Leistungskennzahl
Kreislaufwirtschaft (Circular Economy):	Wirtschaftsmodell mit geschlossenen Kreisläufen
LkSG:	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Deutsches Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten
MitbestG:	Mitbestimmungsgesetz – Regelt Mitbestimmung in Aufsichtsräten
PCF:	Product Carbon Footprint – CO ₂ -Fußabdruck eines Produkts
PCGK:	Public Corporate Governance Kodex – Verhaltenskodex für öffentliche Unternehmen
PUE:	Power Usage Effectiveness – Kennzahl für Energieeffizienz von Rechenzentren
SASB:	Sustainability Accounting Standards Board – Standards für branchenspezifische Nachhaltigkeitsberichterstattung
SBTi:	Science Based Targets initiative

Scope 1, 2, 3:	Kategorisierung von Treibhausgasemissionen nach GHG Protocol <ul style="list-style-type: none"> • Scope 1: Direkte Emissionen aus eigenen Quellen • Scope 2: Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie • Scope 3: Weitere indirekte Emissionen in der Wertschöpfungskette
SDG:	Sustainable Development Goals – 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen
Stakeholder:	Interessengruppen oder Anspruchsgruppen eines Unternehmens
THG:	Treibhausgase – Gase, die zum Klimawandel beitragen (CO ₂ , Methan, Lachgas, etc.)
WCAG:	Web Content Accessibility Guidelines – Richtlinien für barrierefreie Webinhalte
Wertschöpfungskette:	Alle Aktivitäten von der Rohstoffgewinnung bis zum Endverbraucher

8 Schlusswort

Mit diesem ersten umfassenden Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an die ESRS-Standards dokumentieren wir unseren Weg zu einem nachhaltigeren Unternehmen. Der Bericht zeigt, was wir bereits erreicht haben, wo wir stehen und wohin wir gehen wollen.

Nachhaltigkeit ist für die BWI kein Trend, sondern eine strategische Notwendigkeit und Verpflichtung. Als IT-Systemhaus der Bundeswehr und als Unternehmen im Mehrheitsbesitz der öffentlichen Hand haben wir eine besondere Verantwortung, eine Vorbildfunktion einzunehmen.

Wir sind uns bewusst, dass wir am Anfang einer langen Reise stehen. Viele der in diesem Bericht beschriebenen Initiativen sind noch jung, einige Daten sind noch unvollständig, und unsere Ziele müssen in den kommenden Jahren konkretisiert und verschärft werden. Aber wir haben den Weg eingeschlagen und sind entschlossen, ihn konsequent weiterzugehen.

Die Transformation zu einem nachhaltigen Unternehmen ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Sie kann nur gelingen, wenn alle unsere Stakeholder - Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Gesellschafter, Partner - an einem Strang ziehen. Wir laden Sie alle ein, diesen Weg mit uns zu gehen, uns herauszufordern, uns zu unterstützen und von uns zu lernen, wie wir von Ihnen lernen.

Nachhaltigkeit bedeutet, die Bedürfnisse der Gegenwart zu befriedigen, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Diese Definition aus dem Brundtland-Bericht von 1987 hat nichts an Aktualität verloren. Im Gegenteil: Sie ist dringlicher denn je.

Als Technologieunternehmen haben wir sowohl die Verantwortung als auch die Chance, einen positiven Beitrag zu leisten. Digitalisierung kann ein mächtiges Werkzeug für Nachhaltigkeit sein - wenn wir sie richtig gestalten. Green IT, Künstliche Intelligenz für Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft in der Hardware - die Potenziale sind enorm.

Gleichzeitig müssen wir kritisch bleiben: Digitalisierung ist kein Selbstzweck und kein automatischer Problemlöser. Sie muss bewusst, verantwortungsvoll und im Sinne von Mensch und Umwelt gestaltet werden. Genau das ist unser Anspruch.

Wir danken allen, die zu diesem Bericht beigetragen haben - unseren Mitarbeitenden, die täglich Nachhaltigkeit leben, unseren Partnern, die mit uns zusammenarbeiten, und unseren Stakeholdern, die uns antreiben und herausfordern.

Wir freuen uns auf den weiteren Dialog und auf die nächsten Schritte auf unserem Nachhaltigkeitsweg. Lassen Sie uns gemeinsam eine nachhaltige digitale Zukunft gestalten.

Ihre Geschäftsführung der BWI GmbH

Dr. Bernhard Günther (CEO)

Katrin Hahn (CRO)

Dr. Christian Marwitz (CDO)

Extern

Datum: 13.03.2026

Version: 1.0



Dieser Bericht wurde am [Datum] veröffentlicht.

Kontakt für Rückfragen:

BWI GmbH
Nachhaltigkeitsmanagement
Auf dem Steinbüchel 22
53340 Meckenheim
Deutschland
E-Mail: bwi.fp.nachhaltigkeit@bwi.de
Website: www.bwi.de